

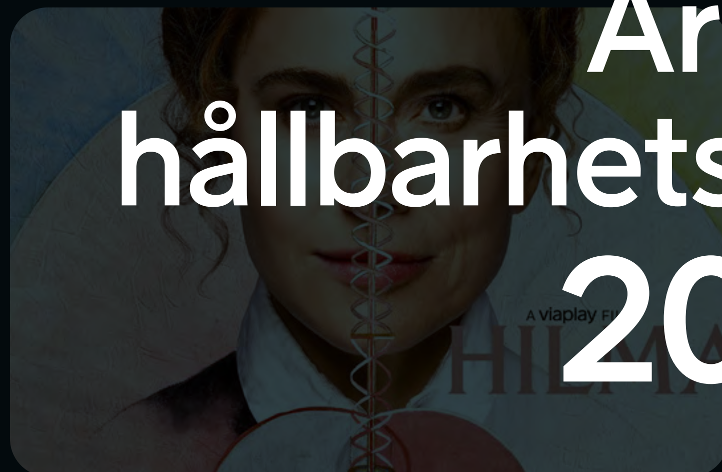







Års- & hållbarhetsredovisning 2022















Om Viaplay Group

Strategi

Förvaltningsberättelse

Finansiella rapporter

Hållbarhetrapport

Övrigt

Om rapporten
Detta är 2022 Års- och hållbarhetsredovisning för Viaplay Group AB med organisationsnummer 559124-6847. Koncernen publicerar en sådan rapport årligen, denna rapport publicerades den 5 april 2023 och omfattar rapporteringsperioden 1 januari 2022 till 31 december 2022.

Den legala årsredovisningen finns på sidorna 24–91. Koncernens hållbarhetsarbete rapporteras enligt GRI Standards 2021. Den lagstadgade hållbarhetsredovisningen finns på sidorna 100–144.

Vissa uttalanden i denna rapport är framåtblickande och det faktiska utfallet kan bli väsentligt annorlunda. Förutom de faktorer som särskilt kommenteras kan det faktiska utfallet i väsentlig grad komma att påverkas av andra faktorer som till exempel konjunktureffekter, valutakurs och räntefluktuationer, politiska risker, konkurrerande produkter och deras prissättning, produktutveckling, kommersiella och tekniska svårigheter, leverantörsstörningar och kunders kreditförluster.

Års- och hållbarhetsredovisningen publiceras på svenska och engelska. Om det förekommer skillnader mellan de två ska den svenska gälla.

Rapporten finns för nedladdning på båda språken på Viaplay Groups webbplats eller via den digitala översikten (på engelska) www.viaplaygroup.com/investors/annual-report-2022.

Viaplay originalproduktion, Made in Oslo

Om Viaplay Group

Viaplay Group i korthet

Telling stories, touching lives, expanding worlds

Viaplay Group är ledande inom streaming i Norden och en internationell underhållningsleverantör. Koncernen levererar underhållning via streaming, linjär TV och radio. Vi underhåller miljontals kunder varje dag med vårt unika utbud inklusive hyllade manus och icke-manusbaserade originalproduktioner och premium direktsänd sport.

Finansiellt sammandrag

SEK million	2022	2021	2020
Nettoomsättning	15 691	12 661	12 003
Organisk tillväxt[1]	19,7%	16,7%	0,1%
Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster[1]	–372	607	978
Resultat från intressebolag	275	40	100
Rörelseresultat före jämförelse-störande poster[1]	–97	647	1 077
Jämförelsestörande poster[1]	510	–74	2 109
Rörelseresultat	413	573	3 186

1) Förklaring och avstämning av alternativa nyckeltal i denna rapport återfinns på sidorna 97–99.

7,3 miljoner
Viaplay-abonnenter

11
Viaplay-marknader

1 600+
Anställda över hela världen

61
Nationaliteter

205 miljoner
Tittade timmar livesänd sport

126
Viaplay originalproduktioner

Syfte
Förmedla berättelser, beröra människor, vidga perspektiv

Vision
Att vara den hållbara underhållningsleverantören

Värderingar
Mod, Jämlikhet, Uppskattning och Tillit

Viaplay originalproduktion, Nere

Streamingtjänsten Viaplay

Viaplay är vår premium streamingtjänst och är tillgänglig i alla nordiska och baltiska länder, Polen, Nederländerna och Storbritannien. Vi expanderar snabbt med lansering i USA och Kanada i början av 2023. Viaplay har ett av världens största utbud av livesänd premium sport och ett snabbt växande utbud av Viaplay Series, Films, Documentaries, Sport productions och Specials.

Viaplay originalproduktion, Billy the Kid

Innehåll

Förutom våra banbrytande originalproduktioner, egenproducerade drama- serier och dokumentärer erbjuder Viaplay flera av de senaste internationella tv-releaserna, vid sidan av älskade klassiker, tecknat och serier för barn.

Teknik

Vår robusta plattform ger förstklassiga tittarupplevelser både under perioder med normal belastning och under livesända sportevenemang som kräver mycket bandbredd och är extra känsliga för avbrott och fördröjningar.

Tittarupplevelse

En smidig app som ger dig överblick över alla dina favoritprogram och där du även kan få rekommendationer som hjälper dig att upptäcka något nytt varje dag. Säkerhets- och tillgänglighetsanpassningar gör appen användarvänlig för alla.

2022 Highlights

Ett händelserikt år

Vi är nu Viaplay Group

Som ett företag som utvecklas genom innovation och förändring vill vi visa vägen, skapa trender och inspirera världen att följa oss. Under 2022 tog NENT Group steget att byta namn till Viaplay Group. Detta är en förändring som gör oss mer attraktiv för våra partners, investerare och talanger. För oss är detta helt rätt steg, taget vid rätt tidpunkt för vårt snabbt växande globala företag.



Lansering i Storbritannien och Nederländerna

Viaplay lanserades i Nederländerna i mars direkt-till-konsument och genom partners. Viaplay originalinnehåll har holländska undertexter, och barninnehåll är dubbat till holländska. I november introducerades Viaplay i Storbritannien och erbjuder tittare två paket; `Films and series´ samt `Total´ som även inkluderar de nya Viaplay Sports kanalerna efter förvärvet av Premier Sports.



Nya exklusiva sporträttigheter

Vi har pågående samarbeten med F1 hjälten Max Verstappen och fotbollsstjärnan Erling Haaland. Dessutom säkrades ett antal långsiktiga sporträttigheter såsom IHF herr- och damhandboll, PDC EuropeanTour i dart, FIS vintersport i Sverige, Hoofdklasse landhockey i Nederländerna, EFL mästerskapen samt skotsk, walesisk och nordirländsk landslagsfotboll i Storbritannien.



Hållbarhetsarbetet uppmärksammas

Viaplay Group har för andra året i rad inkluderats i S&P Dow Jones Sustainability Indices (DJSI). Koncernen kvalificerades till både DJSI World och DJSI Europe och lyckades hålla sin position bland top 10 procent av media- och underhållningsföretag. Vi har också blivit utnämnda till S&Ps Industry Mover Sustainability Award för den starkaste årliga förbättringen inom området.



Nya partnerskap

Under året har Viaplay Group säkrat ett antal nya kommersiella partnerskap, som kommer att vara avgörande för den fortsatta framgångsrika tillväxten i koncernen. Utökade distributionspartnerskap för Viaplaytjänsten samt koncernens linjära kanaler betyder att vi nu har partnerskap med de största betal-TV-operatörerna på nästan samtliga koncernens marknader.



Viaplay originalproduktioner

Viaplay Group strävar efter att vara en branschledare när det gäller att producera enastående originalinnehåll. Under året premiärvisades 75 Viaplay Films, Series och Documentaries. Tillsammans med ytterligare egenproducerade manus- och icke-manusbaserade samt sportproduktioner blir totala antalet Viaplay-originalproduktioner 126, vilket är det högsta antalet någonsin.

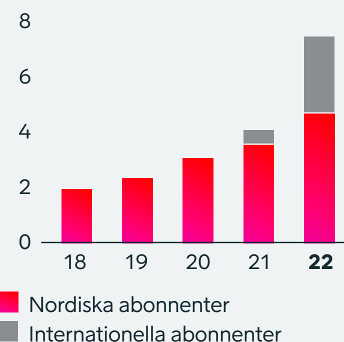


2022 Highlights





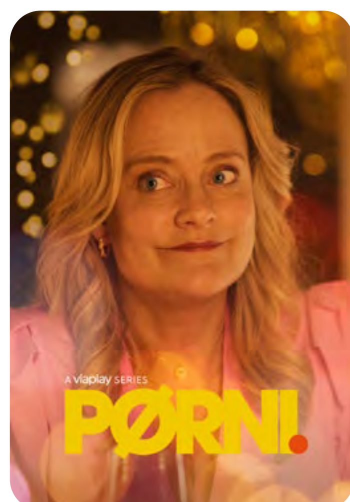
Viaplay abonnenter (miljoner)





+83%

Tillväxt av Viaplay abonnenter efter expansion på nya internationella marknader.

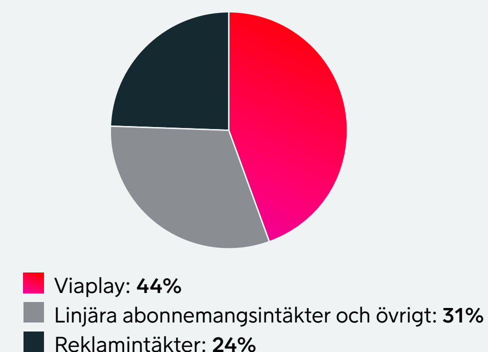


+52%

Organisk försäljningstillväxt för Viaplay som nu representerar nästan halva koncernens försäljning.



Försäljning per kategori



- Viaplay: **44%**
- Linjära abonnemangsintäkter och övrigt: **31%**
- Reklamintäkter: **24%**





VD har ordet

2022 var ännu ett viktigt år för Viaplay Group och vi gjorde betydande framsteg då vi stärkte vår position i Norden ytterligare samtidigt som vi fortsatte med vår internationella expansion. Det tuffare geopolitiska och ekonomiska klimatet påverkade de flesta av oss på ett påtagligt sätt. Att vi ändå lyckades behålla vårt fokus och fortsätta i stort sett enligt plan är ett bevis på styrkan och flexibiliteten i vår operationella modell.

Viaplay Group adderade 3,3 miljoner nya abonnenter och uppnådde en organisk försäljningstillväxt på 20% under 2022. Genom att gå in på två nya stora marknader, Nederländerna och Storbritannien, stärkte vi vår position som en av norra Europas ledande underhållningsleverantörer och vi fortsatte att göra framsteg inom alla områden av vår hållbarhetsstrategi.

Vårt innehållsutbud har aldrig varit starkare. Med fler och bredare premium sporträttigheter, våra välgjorda originalproduktioner och lokalt icke-manusbaserat innehåll i kombination med ledande produktioner från Hollywood, ger vi tittarna ett erbjudande som är unikt för varje marknad där vi är verksamma.

Vi premiärvisade totalt 126 Viaplay-originalproduktioner under 2022 och räknar med att fortsätta att öka till mer än 130 under 2023. Sport är ett annat bra exempel på mångsidigheten i vårt erbjudande, med både lokalt anpassat innehåll och spännande inblickar bakom kulisserna från Premier League, Formel 1 och andra globala evenemang. Vårt pågående samarbete med Formel 1-stjärnan Max Verstappen resulterade, förutom i fantastiska livestreamade lopp, i en dokumentär som var ett av våra mest sedda program, vid sidan av våra ordinarie sportsändningar, under året.

Vi fortsätter expandera enligt plan

När vi tog fram vår femåriga strategi 2020 fanns Viaplay på fyra nordiska marknader. I slutet av 2022 fanns vi på elva. Vi har gått från 3 miljoner abonnenter till 7,3 miljoner i slutet av 2022 och siktar på 12 miljoner i slutet

Ett viktigt år för Viaplay Group



VD har ordet

”Vår framgångsrika tillväxt på nya marknader bekräftar att streaming är såväl nuet som framtiden för underhållnings-branschen.”

7,3 miljoner
Viaplay-abonnenter

1,2 miljoner
abonnenter vardera i Polen och Nederländerna

11 länder
med Viaplay tillgängligt direkt-till-konsument

85%
Engagerade medarbetare

av 2025. Även om vi har gjort vissa justeringar av våra kortsiktiga mål och anpassat vår strategi till marknads-förutsättningarna är slutmålet detsamma.

Under 2021 och 2022 lanserade vi framgångsrikt streamingtjänsten Viaplay direkt-till-konsument på tre marknader, vilket mer än tredubblade storleken på vår adresserbara marknad. I Polen och Nederländerna har Viaplay nu över 1,2 miljoner abonnenter vardera. Under fjärde kvartalet lanserade vi Viaplay och bytte varumärke på Premier Sports kanaler i Storbritannien – 35 år efter att vi började sända tv från London till Norden. Som ett komplement till marknader där vi har ett erbjudande direkt-till-konsument fanns vårt innehåll tillgängligt i ytterligare 18 länder vid årets slut genom Viaplay Select, vilket breddar vår räckvidd till tittare över hela världen.

Förändringarna inom den globala mediebranschen fortsätter att drivas av konsumenternas efterfrågan och den tekniska utvecklingen inom video och sport, där streaming tar över mer och mer från traditionella sänd-ningsformer. I tider av ekonomisk osäkerhet kommer dessutom streamingtjänster att erbjuda en relevant och prisvärd källa till underhållning i hemmet och därmed ytterligare stärka sin ställning.

Satsning på samarbete, teknik och talang

Att bygga långsiktiga samarbeten är en grundläggande del av vår tillväxtstrategi, både när det gäller distribu-tionsavtal och för att producera innehåll. Under 2022 ingick Viaplay Group flera nya samarbetsavtal över hela världen och utökade eller förlängde befintliga avtal med förbättrade villkor.

Med allt fler abonnenter över hela världen och allt högre belastning på vår plattform blir det tydligt att våra löpande investeringar i teknik är en viktig faktor för vår framgång. Vid de största sportevenemangen streamar miljontals människor samma innehåll samtidigt och tittarupplevelsen är avgörande. Vi är stolta över att kunna erbjuda våra abonnenter en plattform som ger förstklassiga tittarupplevelser – både för de som streamar filmer och serier varje dag och under livesända sportevenemang som kräver mycket bandbredd och är extra känsliga för avbrott och fördröjningar.

För att leverera sport och underhållning i världsklass som berör människor och vidgar deras perspektiv måste vi rekrytera de bästa medarbetarna. Och vi kan inte attrahera de bästa om vi inte är väldigt tydliga med vårt syfte; vart vi är på väg, hur och varför. Att ha en syftes- och värderingsbaserad företagskultur där människor sätts i första rummet är en av våra viktigaste ledstjärnor. 2022 var ett framgångsrikt år i det avseendet. Vi fick exceptionellt höga betyg i vår medarbetarenkät, med rekordhöga siffror för flera av våra viktigaste nyckeltal på personalområdet.

Hållbar utveckling – alltid på agendan

Viaplay Groups fokus på hållbar utveckling är mer relevant än någonsin i en alltmer osäker värld. Vår vision är att vara en hållbar underhållningsleverantör och skapa långsiktigt värde för alla våra intressenter. Det är med stolthet jag kan säga att vi tar hänsyn till hållbarhet i alla viktiga affärs-beslut och vi håller fast vid engagemanget i långsiktiga, vetenskapligt baserade klimatmål, FN:s Global Compact och Media Compact och FN:s principer om kvinnors egen-makt (Women's Empowerment Principles).

Vår femåriga hållbarhetsstrategi visar hur vi ska nå våra högt satta långsiktiga mål som är helt i linje med koncer-nens strategiska affärsprioriteringar och med globala rikt-linjer som Agenda 2030, Parisavtalet och internationella stadgar om mänskliga rättigheter. För att uppnå målen försöker vi både minska potentiella negativa effekter och hållbarhetsrisker i samband med vår verksamhet och förstärka den positiva påverkan vi har på omvärlden i egenskap av media- och underhållningsföretag.

Viaplay Groups vetenskapligt baserade klimatmål har validerats av Science Based Targets initiative (SBTi), vilket är en viktig milstolpe för oss. Vårt fortsatta håll-barhetsarbete kommer framför allt att rikta in sig på att kunna erbjuda vårt enastående innehåll på ett klimat-medvetet sätt, genom ansvarsfulla produktionsmetoder som värnar om välbefinnande, mänskliga rättigheter och affärsetik genom hela vår värdekedja. Vi vill även upp-muntra våra leverantörer att sätta upp egna, vetenskap-ligt baserade mål i linje med Parisavtalet.

Det hållbarhetsarbete vi hittills har gjort har återigen placerat oss högt i ESG-rankingar och ledande hållbar-hetsindex som Dow Jones Sustainability Index. Med våra ständigt höjda ambitioner inom hållbarhetsområdet hoppas vi att denna trend fortsätter framöver.

Tillväxtresan fortsätter

På Viaplay Group är vi väl positionerade för att nå de långsiktiga målen i vår strategi. Med full insyn i vår till stor del fasta kostnadsbas, kommer vår fort-satta tillväxt generera hävstångseffekter och skapa betydande värde när vi levererar på våra uppdaterade mål. Med siktet inställt på ytterligare internationell tillväxt inleder vi 2023 med att lansera Viaplay i USA och Kanada. Vi kommer att fortsätta att investera i vår plattform och vårt innehåll för att bygga en bred bas med engagerade och lojala abonnenter. Vi har redan bevisat vår förmåga att anpassa vår strategi till föränd-rade makroekonomiska förutsättningar och vår flexibi-litet kommer att vara avgörande under de kommande kvartalen och åren när vi fortsätter att utveckla vårt varumärke och vårt företag.

Sist men inte minst är jag oerhört imponerad och tacksam över våra medarbetare i hela koncernen, för deras enorma arbetsinsatser och stora passion och engagemang. Vi kunde inte göra det här utan er! Jag vill också passa på att tacka alla våra aktieägare för ert fortsatta förtroende för Viaplay Group.

Anders Jensen
VD OCH KONCERNCHEF

Trender och marknadsöversikt

Trender på en växande marknad

Den globala streamingmarknaden fortsätter att växa i takt med att människor ändrar sina tittarvanor. Ett totalt ökat tittande tillsammans med ett växande antal enheter med stöd för digitala medier bidrar till en teknikdriven utveckling som rör sig bort från traditionell linjär tv och mot molnbaserad streaming.

Den globala streamingmarknaden värderades till 96,5 miljarder USD år 2022 och förväntas nå 124 miljarder USD år 2025. Den genomsnittliga årliga tillväxttakten (Compound Annual Growth Rate, CAGR) uppskattas till 7,1% mellan 2022 och 2027, enligt Ampere Analysis.

Digital omställning

Digitaliseringen fortsätter att forma mediebranschen och förändra människors vanor. Uppgraderingar av digitala nätverk, ökat antal hushåll med bredband och utbyggnad av 5G-mobilnät breddar möjligheterna för Viaplays streamingtjänst i takt med att allt fler konsumenter ändrar sina tittarvanor. Med en ny "trådlös generation", som tar täten i utvecklingen från kabel- och markbunden linjär tv till streaming, har efterfrågan på skräddarsytt innehåll som man kan titta på när och var som helst aldrig varit större.

Ökat genomslag och ökat marknadsvärde

Genomslaget för streaming och det totala antalet abonnemang per hushåll för streamingtjänster fortsätter att öka på alla våra marknader. Coronapandemin skyndade på och breddade genomslaget när många valde att streama film, sport och annan underhållning hemma i stället för att gå på restaurang eller sportevenemang. I dagens tuffare ekonomiska klimat, med mindre disponibel inkomst att förfoga över, fortsätter konsumenter att välja underhållning i hemmet.

Ökade förväntningar på tittarupplevelsen

Förändringen i våra tittarvanor handlar inte bara om att vi streamar mer. På en marknad med fler leverantörer och lösningar att välja mellan är konsumenternas förväntningar på streamingtjänsterna högre än någonsin.

Genom att löpande arbeta på att förbättra AI-baserade rekommendationer och skräddarsytt innehåll kan Viaplay erbjuda en unik tittarupplevelse.

Viaplay har inlett ett flertal tekniska samarbeten, för att kunna möta kundernas önskemål att streama innehåll på alla enheter.

Originalinnehåll viktigt för framgång

Under de senaste fem åren har de egna produktionerna ökat kraftigt hos praktiskt taget alla streamingleverantörer. Viaplay är inget undantag, med en ökning från omkring 15 originalproduktioner 2018 till 126 år 2022. Originalproduktioner har blivit en konkurrensfördel när det gäller att både attrahera och behålla tittare.

På Viaplay Group är vi stolta över att samarbeta med några av de bästa producenterna för att skapa filmer och serier som speglar dagens samhälle och tar upp viktiga ämnen som berör. Vi vill föra ut nordiska berättelser och erbjuda högkvalitativt, relevant och tankeväckande innehåll vilket gör oss till en av de största exportörerna av nordisk kultur.

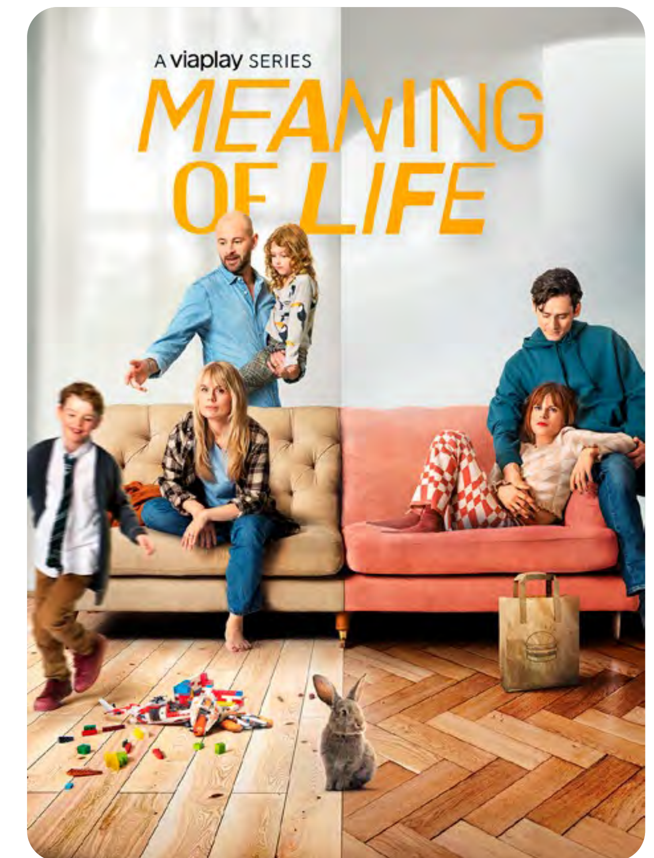
Hållbarhet mer relevant än någonsin

Växande sociala klyftor och ökande klimatförändringar är globala utmaningar som fortsätter att påverka underhållningsindustrin. Kraven på att arbeta för en hållbar utveckling och nå resultat i hållbarhetsfrågor ökar därför såväl från våra investerare, kunder och medarbetare.

På Viaplay Group har vi som mål att bli en av världens mest hållbara underhållningsleverantörer. Mångfald och inkludering utgör grunden till vad vi står för som företag. Vi kommer att fortsätta att öka medvetenheten om mångfald och inkludering i vår verksamhet och i samhället genom innehållet vi producerar. Vi arbetar även med branschledande mål för ökad jämställdhet och representation.

Genom våra produktioner strävar vi efter att belysa miljöfrågor, återspegla samhällsförändringar och inspirera vår publik att göra förändringar som minskar deras miljöpåverkan.

Viaplay Group arbetar även aktivt för att främja tillväxten inom damsport genom att investera i rättigheter till ledande sportevenemang och genom att sätta mål för kvinnlig representation framför kameran.



Trender och marknadsöversikt

Stark nordisk bas

Viaplay Group har sitt ursprung i Norden. Vi fortsätter vårt uppdrag att utveckla nordiska berättelser och är den ledande streamingleverantören i Norden.

Den nordiska streamingmarknaden värderas till 35,3 miljarder kronor. Här bor omkring 27 miljoner människor fördelade på sammanlagt 12 miljoner hushåll. Det är en mycket konkurrensutsatt marknad med låga priser i basutbudet och stigande priser i premiumutbudet där de mest eftertraktade sportsändningarna ingår. Viaplay har ett utbud på både bas- och premiumnivå som marknadsförs antingen direkt-till-konsument, eller genom vårt samarbete med distributörer.

Viaplay Groups investering i egenproducerat och köpt innehåll skapar värde. Koncernens nordiska andel av streaming ökade med 7% från 2021 till 2022.

Tittarandelen inom sport i Norden ökade också med 150% mellan 2020 och 2022. Detta visar tydligt på attraktionskraften hos våra premium sporträttigheter och studioproduktioner i världsklass.

Sedan 2021 har vi ökat antalet betalande abonnenter i Norden med 33%, från 3,5 miljoner till 4,6 miljoner. Detta visar på en stark kundlojalitet, men också på att vi når allt fler kunder via våra distributionspartners.

Internationell expansion

Efter att ha lagt till Island till övriga nordiska länder 2020 började Viaplay Group expandera internationellt genom lansering av streamingplattformen Viaplay i de baltiska länderna, Polen och i USA med ett distributionssamarbete med Comcast 2021.

Streamingmarknaden i de baltiska staterna är förhållandevis liten värderad till 1,4 miljarder kronor med en låg men ökande penetration av streamingtjänster bland hushållen. Den polska streamingmarknaden, som värderas till 8,8 miljarder kronor å andra sidan, har fler hushåll än de nordiska marknaderna tillsammans samt en låg streamingpenetration, som förväntas öka snabbt under de kommande åren.

I mars 2022 lanserades Viaplay i Nederländerna – en mer mogen streamingmarknad som värderas till 12,1 miljarder kronor med hög penetration av streaming och högre prisläge vilket erbjuder god potential för framtiden. Detta följdes av Storbritannien i november, en av världens mest innehållshungriga marknader, med ett unikt erbjudande av lokal sport och nordiskt premiuminnehåll. Marknaden värderas till 82,4 miljarder kronor.

I början av 2023 lanserades även Viaplay i USA och Kanada, två av världens största streamingmarknader.

11 marknader
erbjuder Viaplay direkt-till-konsument

18 marknader
med Viaplay Select

29 marknader
vår globala räckvidd vid slutet av 2022

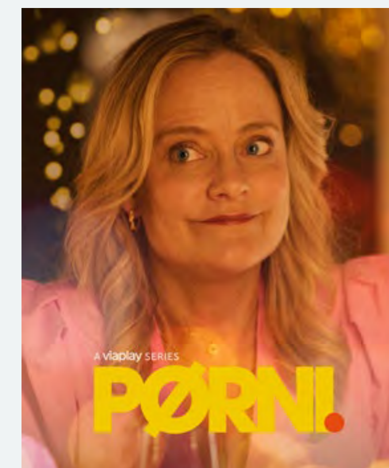
Viaplay Select

Under 2022 lanserade Viaplay Group innehållskonceptet Viaplay Select, som gör Viaplays utbud tillgängligt via partnerplattformar på utvalda marknader i Latinamerika, Australien, Japan och Balkan.

Tjänsten ger tittarna möjlighet att se några av Viaplays mest framgångsrika serier, filmer och dokumentärer, tillsammans med utvalt innehåll från andra producenter från hela Norden. Mellan 200 och 500 timmars nyutgivet innehåll, anpassat efter tittarpreferenserna på varje marknad, finns tillgängligt via Viaplay Select med tillägg av fler titlar varje år.

– Nordisk "storytelling" attraherar tittare globalt, och våra Viaplay originalproduktioner levererar detta bättre än någon annan, säger Vanda Rapti, EVP & Chief Commercial Officer, North America och Viaplay Select.

Viaplay Select kommer att fokusera på marknader där Viaplay Group för närvarande inte planerar att lansera sina tjänster direkt-till-konsument, och där lokala samarbetspartners kan dra nytta av Viaplays unika utbud. Det är ett annat sätt att nå nya målgrupper runt om i världen och få ytterligare avkastning på koncernens investeringar i innehåll.









Intervju med vår CFO

"Vi är på väg att nå våra långsiktiga mål"

Enrique Patrickson tillträdde som CFO för Viaplay Group i augusti 2022. Enrique har omfattande finansiell, kommersiell och strategisk erfarenhet från ett stort antal internationella företag – senast som CFO och VP för försäljning, Asien-Stillahavsområdet & Mellanöstern och Afrika på Electrolux i Singapore.

Välkommen ombord! Vad är ditt intryck hittills?
– Jag är oerhört stolt över att få vara en del av ett så fantastiskt team av engagerade och begåvade medarbetare under denna internationella expansionsresa. Viaplay Group levererar en imponerande mängd högkvalitativa filmer, serier och sport varje dag. Medan mitt bidrag till detta är blygsamt är jag full av beundran för de kreativa teamen som ligger bakom produktionerna.

Vilka är dina viktigaste lärdomar när du ser tillbaka på 2022?
– Vi uppnådde en total tillväxt på 20%, 10% nordisk tillväxt med en marginal på 7,1% och 3,3 miljoner nya abonnenter. Detta trots ett turbulent makroekonomiskt och geopolitiskt klimat, vilket visar att vi har en motståndskraftig operationell modell. Att vi kan genomdriva saker snabbt och agera på förändrade förutsättningar har gjort det möjligt för oss att hantera tillfälliga motgångar som negativa valutaeffekter, stigande inflation, hushållens minskade konsumtion och allmän oro inför en lågkonjunktur.

Vilka blir Viaplay Groups viktigaste framgångsfaktorer framöver?
– Först och främst har vi fått klartecken och finansiering för att expandera internationellt. Sedan handlar det om att vara flexibla och våga ge medarbetarna ansvar och inflytande. Vi arbetar dagligen med att omfördela kapital från de starka kassaflödena i vår nordiska verksamhet för att driva på tillväxten. Det innebär att skapa tydlighet kring våra investeringar i innehåll, sport, marknadsföring och medarbetare.

Hur kan man genomdriva besparingar och investera i framtida tillväxt på samma gång?
– När vi pratar om besparingar handlar det snarare om omfördelning av kapital, med andra ord att veta var vi drar åt svångremmen för att ge resurser till viktiga initiativ. Det innebär också att vara tydlig med vilka utgifter som ger en bra avkastning på investeringen. Eftersom vi har en portfölj med flera verksamheter, försäljningskanaler och olika typer av innehåll fortsätter vi helt enkelt att optimera mixen.

Varför är innehåll och teknik så viktigt?
– Innehåll är centralt för att vinna tittarnas hjärtan och skapa lojalitet. Ur ett finansiellt perspektiv kan det lokala innehåll vi producerar generera ytterligare intäkter genom export till andra marknader och genom distribution via linjär tv för att generera reklamintäkter.

Vår tekniska plattform är i sin tur avgörande för att säkerställa den kvalitet som människor har rätt att förvänta sig, särskilt när det gäller livestreaming av stora sportevenemang. Streamingtjänster som endast erbjuder filmer och serier upplever inte samma typ av toppar i trafiken som vi gör.

Vilka är fördelarna med streaming som verksamhet?
– Det är en bra bransch generellt men det handlar även om en operationell modell som bygger på "stickiness". Vi har fler och fler lojala kunder som aktivt väljer vår tjänst och som blir mindre benägna att lämna oss, särskilt med tanke på den låga kostnaden jämfört med andra typer av underhållning. Streaming står för närvarande för ungefär hälften av koncernens intäkter och är helt klart den viktigaste delen av vår verksamhet, särskilt internationellt. Men på de nordiska marknaderna är linjär tv ett bra komplement till streaming. Det ger en stadig inkomstkälla och en kanal för att distribuera innehåll som producerats för streaming och vice versa.


Enrique Patrickson
CFO

Viaplay Group som investering

En långsiktig, lönsam investering

Viaplay Group vill skapa ett hållbart värde för aktieägarna genom en ansvarsfull och väl genomförd expansionsstrategi. Det är vår förmåga att framgångsrikt genomdriva strategin med en i stort sett fast kostnadsbas som kommer att skapa tillväxt, generera lönsamhet och ge avkastning till samtliga våra investerare.

År 2020 beslutade dåvarande NENT Group att företaget skulle förändras i grunden och bli till det som idag är Viaplay Group. Från att ha varit ett nordiskt mediaföretag beslutade vi att påbörja vår tillväxt- och expansionsresa. Ett strategiskt beslut som innebar att vi skulle använda lönsamheten i vår nordiska verksamhet för att investera i vår internationella expansion. Syftet med expansionen var att skapa nya möjligheter och addera mervärde för våra befintliga och framtida aktieägare samt minska våra risker. Vi har nu kommit halvvägs på vår expansionsresa och är på god väg att nå våra mål.

Utnyttja möjligheterna på en växande marknad

Den globala streamingmarknaden fortsätter att växa i takt med att människor ändrar sina tittarvanor. Tillväxten är ytterligare pådriven av den ökade spridningen av höghastighetsinternet till nya områden i världen.

Den främsta drivkraften bakom Viaplay Groups tillväxt är streamingtjänsten Viaplay som drar nytta av detta skiftet. De senaste tre åren har vi ökat antalet abonnenter med 222% till över 7,3 miljoner. Tillväxten beräknas fortsätta under de kommande åren och få ytterligare bränsle av utvecklingen på våra internationella marknader som har en betydande tillväxtpotential. I Polen, som är en av våra nya marknader, är den totala adresserbara marknaden sett till antal hushåll större än i alla nordiska länder tillsammans, och eftersom streamingmarknaden är mindre mogen där finns det stora tillväxtmöjligheter.

Efter lanseringen i Storbritannien i november 2022 har Viaplay lanserats direkt-till-konsument på två av världens största streamingmarknader, USA och Kanada, under första kvartalet 2023. En strategisk satsning på dessa marknader ökar vår potential väsentligt och vi kan nå ut till en publik som redan uppskattar vårt utbud av Nordic Noir.

Utöver streamingtjänsten Viaplay befäster vi vår internationella närvaro via Viaplay Select som vänder sig till utvalda marknader runtom i världen. Med Viaplay Select kan vi erbjuda våra redan befintliga titlar till utvalda distributionspartners och skapa ytterligare intäktsmöjligheter till en mycket låg kostnad.

Ökad lönsamhet – fast kostnadsbas

Den stora ökningen av abonnenter och intäkter på våra internationella marknader kommer gradvis att minska förlusterna i den delen av vår verksamhet och vi räknar med att gå med vinst, alla internationella marknader sammantaget, redan 2024. Tillsammans med en stabil nordisk verksamhet och en fullt finansierad expansionsplan med god överblick över vår i stort sett fasta kostnadsbas kommer Viaplay Group att stadigt närma sig de långsiktiga målen.

Motståndskraftig och hållbar

I en föränderlig värld är det viktigt med en flexibel och motståndskraftig operationell modell. Att vi på Viaplay Group har bibehållit våra långsiktiga mål, trots att omvärldens förutsättningar förändrats, är ett bevis på vår förmåga att anpassa oss, med bibehållet fokus på att skapa lönsamhet och långsiktigt värde för våra ägare. Vi kommer att fortsätta att vara agila och öppna för att fatta de strategiska beslut som krävs vilket kommer att gynna vårt företag och aktieägarna och skapa ytterligare värde i framtiden.

Förutom vårt engagemang för att skapa lönsamhet arbetar vi varje dag för att bidra till en mer hållbar underhållningsindustri. Vi har förbundit oss till långsiktiga, vetenskapligt baserade klimatmål som syftar till att minska våra utsläpp i överensstämmelse med Parisavtalet. Vi arbetar med hållbarhet genom hela vår värdekedja och uppmuntrar även våra leverantörer och branschkollegor att arbeta mer hållbart. Arbetet handlar lika mycket om att förändra våra egna rutiner, till exempel genom att minska koldioxidutsläppen, som att inspirera vår publik genom vårt innehåll.

Koncernens långsiktiga engagemang för hållbar utveckling bekräftas av ledande ESG-index och rankningsinstitut som S&Ps Dow Jones Sustainability index, 2022 Allbright Reports "Green list" för jämställdhet samt "Top-rated" inom hållbarhet av Sustainalytics.

Fyra skäl att investera:

1 Växande internationell streamingmarknad.

2 Vårt unika erbjudande säkerställer framtida abonnenttillväxt.

3 En skalbar operationell modell med fast kostnadsbas.

4 Långsiktigt engagemang i hållbar utveckling.

Viaplay Group aktien

Om aktien

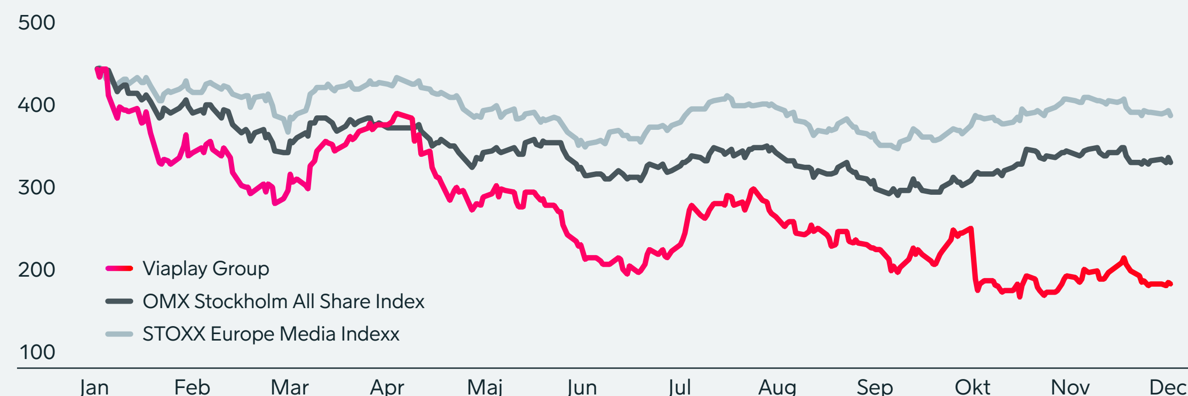
Viaplay Groups B-aktie sjönk med 58% under 2022 till 198 kronor och har sjunkit med 8,9% sedan våra aktier noterades på Nasdaq Stockholm den 28 mars 2019. Aktiekursen nådde en toppnotering på 470 kronor den 5 januari. Årets lägsta notering var 183 kronor den 9 november. Börsvärdet i slutet av året var 15,5 miljarder kronor. Viaplay Groups aktier är noterade på Nasdaq Stockholms Large Cap-lista under kortnamnen VPLAY A och VPLAY B.

Aktier och aktiekapital

Koncernens aktiekapital uppgick till 157 miljoner kronor i slutet av året. Det totala antalet emitterade aktier var 78 442 244, varav 531 536 A-aktier, 77 701 208 B-aktier och 209 500 C-aktier (som innehas som egna aktier). Kvotvärdet är 2,00 kronor per aktie.

Utfärdade aktier per den 31 december 2022

A-aktier	531 536
B-aktier	77 701 208
C-aktier	209 500
Totalt	**78 442 244**



Rösträtt per aktie

Varje A-aktie ger 10 röster. Varje B- och C-aktie ger en röst.

Aktieemissioner, återköp och omklassificeringar

I februari 2021 emitterade Viaplay Group 10 600 000 nya B-aktier och erhöll cirka 4,35 miljarder kronor i bruttointäkter för att finansiera Viaplays internationella expansion och öka koncernens framtida finansiella flexibilitet. Det resulterade i en ökning med 15,6% av det totala antalet aktier från 67 842 244 till 78 442 244 och en ökning med 14,6% av det totala antalet röster från 72 635 392 till 83 235 392. Aktiekapitalet ökade med 21 200 000 kronor från 135 684 488 kronor till 156 884 488 kronor.

Under 2022, tilldelades medlemmar av Incitamentsprogrammet LTIP 2019 totalt 255 891 B-aktier under det andra kvartalet.

I enlighet med bolagsordningen har innehavare av A-aktier rätt att omklassificera dessa till B-aktier två gånger per år, i januari och juli.

Aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram

Om alla aktierätter som tilldelats ledande befattningshavare och nyckelpersoner per den 31 december 2022 utnyttjades skulle det totala antalet utestående aktier öka med 589 374 B-aktier, vilket skulle motsvara en utspädning på 0,8% av de emitterade B-aktierna och 0,7% av de tillhörande rösträtterna i slutet av 2022. Mer information om våra incitamentprogram finns i not 7 på sidan 55.

Utestående beviljade aktierätter

Långsiktiga incitamentprogram 2022	353 209
Långsiktiga incitamentprogram 2021	236 165

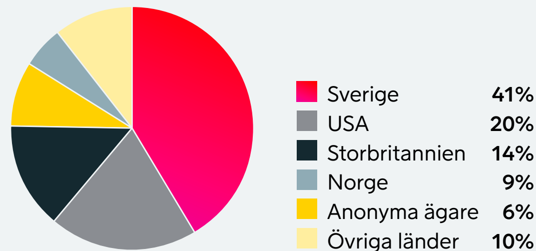
viaplay GROUP

Viaplay Group aktien

Ägarstruktur

Viaplay Group hade 48 800 aktieägare i slutet av året, enligt det aktieregister som förs av Euroclear Sweden AB (den svenska värdepapperscentralen). De tio största aktieägarnas innehav motsvarade omkring 52% av det totala antalet aktier och 51% av rösterna. Cirka 82% av aktiekapitalet ägdes av institutionella investerare, cirka 10% av privatpersoner och cirka 0,3% ägdes som egna aktier. Resterande 8% ägdes av andra och anonyma investerare.

Geografisk fördelning av våra aktieägare



Aktieägare per den 31 december 2022

SEK million	Viaplay Group A (VPLAY A)	Viaplay Group B (VPLAY B)	Kapital	Röster
Norges Bank		6 351 306	8,1%	7,6%
Nordea Funds		5 383 040	6,9%	6,5%
Handelsbanken Fonder		5 080 570	6,5%	6,1%
Schroders		4 899 854	6,2%	5,9%
Swedbank Robur		4 489 270	5,7%	5,4%
Capital Group		4 300 058	5,5%	5,2%
Franklin Templeton		3 936 975	5,0%	4,7%
Vanguard		2 646 324	3,4%	3,2%
Marathon Asset Management		2 053 516	2,6%	2,5%
Skandia Liv	159 120	1 694 008	2,2%	4,0%
Totalt topp 10	**159 120**	**40 834 921**	**52,1%**	**51,1%**

Analytiker som bevakar Viaplay Group

Företag	Namn	E-postadress
ABG	Derek Laliberté	derek.laliberte@abgsc.se
Berenberg	Saim Saeed	saim.saeed@berenberg.com
BoFA	Adrien de Saint Hilaire	adrien.de_saint_hilaire@bofa.com
Carnegie	Mikael Laséen	mikael.laseen@carnegie.se
Citi	Thomas Singlehurst	thomas.singlehurst@citi.com
DNB	Martin Arnell	martin.arnell@dnb.se
Handelsbanken	Rasmus Engberg	rasmus.engberg@handelsbanken.se
Jefferies	Giles Thorne	giles.thorne@jefferies.com
Morgan Stanley	Omar Sheikh	omar.sheikh@morganstanley.com
Nordea	Klas Danielsson	klas.danielsson@nordea.com
SEB	Erik Lindholm-Röjestål	erik.lindholm-rojestal@seb.se
Redburn	Jamie Bass	jamie.bass@redburn.com

Aktieinformation

Marknadsplats	Nasdaq Stockholm, Large Cap-segmentet
Kortnamn	VPLAY A, VPLAY B
ISIN-kod (A-aktie)	SE0012324226
ISIN-kod (B-aktie)	SE0012116390
Börsvärde per den 31 december 2022	15,5 miljarder kronor
Aktiekurs per den 31 december 2022	198 kronor (VPLAY B)
Aktiekursens utveckling	–58 %
Högsta stängningskurs under året	470 kr
Lägsta stängningskurs under året	183 kr



Strategi

Viaplay Groups strategi

En strategi för hållbar tillväxt

Viaplay Group befinner sig på en resa som präglas av internationell expansion och vägleds av en koncernövergripande strategi som syftar till att maximera tillväxten och skapa hållbart värde. Genom att bygga vidare på en stark förankring i Norden och med en växande internationell marknadsnärvaro, är koncernen nu en internationell underhållningsleverantör.

Integrerad strategi

Koncernens femåriga strategi lanserades 2020 och består av långsiktiga operationella och finansiella mål. Under 2022 införlivades en strategisk plan för hållbarhet med mål inom tre strategiska fokusområden. Hållbarhetsmålen är knutna till, och används som ett likvärdigt mått på, koncernens resultat.

Streamingtjänsten Viaplay finns på alla våra marknader. Det är koncernens mest kända varumärke och genererar den största enskilda intäktsströmmen. Därför var det ett naturligt steg att byta namn från NENT Group till Viaplay Group 2022. Under året har också förändringar gjorts i den operationella modellen och i koncernledningen för att återspegla koncernens expansion och kunna fokusera ännu mer på att öka kundbasen på våra marknader. Bland flera andra förändringar har koncernen lagt till en indelning i fyra regioner till sin nuvarande funktionella organisation.

Vår strategiska plan för hållbarhet och de långsiktiga finansiella målen syftar till att säkerställa att Viaplay Group uppfyller sin potential som en internationell underhållningsleverantör. Man vill också säkerställa att koncernen drar fördel av den pågående tillväxten i branschen, där streaming mer och mer tar över som publikens förstahandsval på många olika enheter, vare sig man vill titta on-demand eller live.

Så arbetar vi med hållbarhet

Vårt engagemang för hållbar utveckling och vår vilja att skapa långsiktigt värde för alla intressenter är nyckelfaktorer för att Viaplay Group ska nå framgång på lång sikt. Det innebär att hållbarhet ingår som en helt integrerad del i koncernens strategiska modell, som i sin tur är framtagen i linje med vårt syfte, vår vision och våra värderingar. Hållbarhetsfrågorna införlivas i all vår verksamhet och i hela värdekedjan.

Vår strategiska plan för hållbarhet omfattar högt satta mål inom följande fokusområden: klimatförändringar och miljö, mångfald och inkludering samt välbefinnande och etik. För att möta de globala hållbarhetsutmaningarna har Viaplay Group anpassat hållbarhetsstrategin efter åtta av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling. Läs mer om detta på sida 101. Vår vilja att bidra till det globala hållbarhetsarbetet återspeglas också i vårt stöd till flera internationella initiativ. Viaplay Group har skrivit under FN:s Global Compact, är medlem i FN:s initiativ Media Compact för hållbar utveckling, deltar i Responsible Media Forum och stöder FN:s Global Compacts principer för kvinnors egenmakt.

Viaplay Groups långsiktiga vision är att bli världsledande på hållbarhet, mångfald och inkludering inom streamingbranschen.

Syfte

Förmedla berättelser, beröra människor, vidga perspektiv



Vision

Vår vision är att bli den hållbara underhållningsleverantören



Värderingar

Mod, jämlikhet, uppskattning och tillit



Viaplay Groups strategi

Våra strategiska affärsprioriteringar

Viaplay Groups strategi bygger på fyra affärsprioriteringar som i sin tur vilar på våra tre fokusområden för hållbarhet. Dessa genomsyrar hela organisationen och utgör grunden för all vår verksamhet. Genom att koncentrera oss på dessa områden vill vi nå koncernens långsiktiga mål.

1. Leverera enastående innehåll

Bra innehåll, som är internationellt gångbart och kan anpassas för varje marknad, är kärnan i vår affärsstrategi. Viaplay Group utlovar en tittarupplevelse som erbjuder något för alla.

Att säkra fleråriga och exklusiva rättigheter till livesänd sport, från internationell fotboll och motorsport till eftertraktade lokala sporträttigheter, är avgörande för att vi ska nå framgång på nya marknader och behålla våra abonnenter på befintliga marknader. Viaplay Group har den mest omfattande portföljen av sporträttigheter inom dam- och herridrott, klubb- och landslagsmatcher, och etablerade och nya sporter.

Viaplay Group beställer originalproduktioner från egna och externa produktionsbolag och producerar även lokala versioner av internationella realityformat. Viaplay Group producerar fler originalfilmer, -serier och -dokumentärer i Norden än någon annan underhållningsleverantör. Genom erbjudandet direkt-till-konsument och via Viaplay Select är Viaplay Group en ledande exportör av nordisk kultur.

Viaplay Group köper dessutom in innehåll från ledande Hollywoodstudior, samt andra internationella och lokala studior. Vi har både exklusiva avtal för nya och etablerade tv-serier och långfilmer samt fleråriga icke-exklusiva avtal som rör äldre titlar i vårt utbud. Innehållet finns tillgängligt via streamingtjänsten Viaplay, Viaplay Select och linjära tv-kanaler.

2. Skapa engagerande kundupplevelser

Genom våra kontinuerliga och väl genomtänkta investeringar i teknik ligger Viaplay Group i framkant när det gäller att driva på omställningen från linjär tv till streaming och en rikare tittarupplevelse. Det blir allt vanligare att se film, serier och annat innehåll på flera olika enheter, hemma eller på språng. Dessutom förväntar sig tittare rekommendationer som passar just dem. Med ett användarcentrerat tillvägagångssätt och med hjälp av data från ett stort antal källor, förfinar och utvecklar vi ständigt plattformen för att förbättra användarupplevelsen, funktionaliteten och möjligheterna till personlig anpassning.

Dataanalys och AI är viktiga verktyg som hjälper att skapa förtroende hos tittarna och behålla deras intresse. Tack vare tekniken kan vi inte bara erbjuda bästa möjliga tittarupplevelse, våra kunder kan dessutom alltid hitta något de vill se med hjälp av rekommendationerna från vårt breda utbud.

För att ta sig in på nya marknader krävs en gedigen kartläggning av konsumenternas tittarvanor och vilka enheter de föredrar. Vi genomför djupgående undersökningar både när det gäller tekniska krav på våra produkter, samt nätverkskapacitet, prestanda och bandbredd på varje specifik marknad.

Att skapa engagerande kundupplevelser innebär också, i allt högre grad, att vi måste tänka proaktivt när det gäller tillgänglighet och hur vi kan nå så många människor som möjligt, med hänsyn tagen till funktionsvariationer eller andra behov. Viaplay Group vill därför kunna erbjuda textning, teckenspråkstolkning, syntolkning och uppläst text, i så stor utsträckning som möjligt, så att alla tittare kan uppleva det bästa av Viaplay.

Viaplay Groups integrerade strategimodell

3. Stärka våra medarbetare

Viaplay Groups framgång är beroende av vår förmåga att rekrytera, motivera och behålla de bästa medarbetarna i branschen – utvecklare, säljare, ekonomer, marknadsförare, analytiker och producenter. Koncernens People & Sustainability-team ser till att stärka medarbetarna och ge dem möjlighet att arbeta efter våra värderingar, ta initiativ, ansvar och förverkliga hela sin potential. Vi har medarbetare med olika kompetens och bakgrund och ett inkluderande och samarbetsinriktat klimat. Vi utvecklar ständigt vårt sätt att arbeta för att skapa en miljö som är utmanande och rolig att arbeta i, samtidigt som vi ser till att våra medarbetare mår bra.

Viaplay Group har tydliga värderingar och en uppförandekod som styr hur våra medarbetare handlar och uppträder. Vår värdebaserade och syftesdrivna företagskultur som sätter människan i centrum är en förutsätt-

Viaplay Groups strategi

ning för att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare på en konkurrensutsatt global arbetsmarknad. Koncernens värderingar togs fram under 2019 genom workshops och enkäter där medarbetarna deltog och fick rösta om de olika förslagen. Detta säkerställde att medarbetarnas personliga och yrkesmässiga värderingar stämde väl överens. De värderingar som valdes var mod, jämlikhet, uppskattning och tillit. Med dessa kan vi samlas kring gemensamma arbetssätt som stärker medarbetarna och främjar engagemang. De hjälper oss att relatera till varandra för att lyckas tillsammans och skapar en kultur där medarbetarna kan följa sina egna värderingar. Värderingarna fungerar även som en kompass som vägleder oss i vårt dagliga arbete och beslutsfattande.

4. Bygga partnerskap för tillväxt
Viaplay Groups strategi har alltid varit att bygga partnerskap för att skapa tillväxt och våra samarbetspartners är en viktig drivkraft för att vi ska växa i framtiden. Vi samarbetar inte bara med de bästa innehållsproducenterna och teknikleverantörerna, utan också med ett stort antal tredjepartsdistributörer på våra marknader. Tillsammans med betal-tv-operatörer, bredbandsleverantörer och telekomföretag, som marknadsför Viaplay mot ersättning i form av en del av intäkterna, gör vi Viaplay tillgängligt i så många hem som möjligt. Tack vare våra samarbetspartners kan vi nå en större andel hushåll snabbare, både på den nordiska och den internationella marknaden.

Förutom dessa kommersiella partnerskap vill koncernen även öka medvetenheten i viktiga frågor och skapa positiva förändringar i samhället genom olika medlemskap och samarbeten, till exempel BEAT Diabetes Foundation och Women In Tech. Läs mer på sid 103.

Ny teknikhubb i Barcelona

I juni 2022 etablerade Viaplay Group en teknikhubb i Barcelona för att samla talanger inom Product Management, design samt front- och back-end utveckling för att stödja den pågående internationella expansionen.

Barcelona rankas konsekvent bland Europas ledande teknikstäder, både när det gäller antalet nystartade företag och högt kvalificerade utvecklare. Navet kommer att integreras med Viaplays tech-verksamhet vid huvudkontoret i Stockholm, som för närvarande består av mer än 300 talanger från över 40 länder.

Den nya hubben stärker Viaplays profil som en attraktiv internationell arbetsgivare samtidigt som det accelererar företagets kapacitet att förnya och leverera streamingupplevelser i världsklass till tittare på alla dess marknader. I takt med att streamingtjänsten Viaplay blir tillgänglig i nya länder blir kraven på plattformen alltmer komplexa med olika användarbeteende, olika nivåer av teknisk mognad och nya sätt att leverera tjänsten. Att ha ett internationellt team utanför Norden kommer att bidra till att ge det bredare perspektiv som är avgörande för framgång på nya och ofta väldigt olika marknader.

Så hur är det att starta upp på en helt ny site? Daniel Rosendahl och Jessica Lund från teknikhubben i Barcelona beskriver de första månaderna som hektiska, men spännande. ”Det är som att jobba för en startup inom ett stort företag. Vi behöver vara väldigt praktiska med allt från att köpa in datautrustning eller att möblera kontoret till att hantera ett omfattande rekryteringsprojekt.”

I slutet av året fanns det ett 20-tal anställda baserade i Barcelona, med totalt cirka 70 planerade till slutet av 2023. I takt med att antalet anställda på teknikhubben växer ser Viaplay Group fram emot att bli ännu mer konkurrenskraftig som arbetsgivare och att kunna förnya sig ännu snabbare. Det kommer att finnas möjlighet för människor i hela koncernen att tillbringa tid i Barcelona, vilket är en positiv fördel för den enskilda medarbetaren och är ett sätt att skapa en gemensam arbetskultur i hela organisationen.

Daniel Rosendahl säger, ”Ett av våra viktigaste mål för teknikhubben är att säkerställa att vi bygger och främjar Viaplay Group-kulturen.



Det är viktigt för alla våra medarbetare att känna sig lika engagerade. Vi arbetar utifrån samma verksamhetsmodell och mål här som i Stockholm och vi vill att personalen ska känna att de är en del av samma team oavsett fysisk plats.”

Intervju med hållbarhetschefen

"Höga ambitioner för Viaplay Group"

Under 2022 lanserade Viaplay en ny strategisk plan för hållbarhet som en del av koncernens strategi för att kunna möta några av de största utmaningarna och möjligheterna som koncernen står inför. Lena De Geer, hållbarhetschef på Viaplay Group, delar med sig av sitt perspektiv på vad det innebär att vara en "hållbar underhållningsleverantör".

Vad innebär den nya integrerade strategin för koncernen?
– Vi har höga ambitioner och vill förändra inte bara vår verksamhet utan även vår bransch, i vårt arbete för att bli en hållbar underhållningsleverantör. Under strategiperiodens första år har vi sett en mängd nya initiativ och program ta form som syftar till att ytterligare införliva hållbarhetstänkandet i vårt beslutsfattande och vår verksamhet. Vi har till exempel infört en extern visselblåsarfunktion, stärkt vår due diligence-process som rör mänskliga rättigheter, vår screening av leverantörer och tredjepartsgranskningar av viktiga produktioner.

Viaplay Groups vetenskapligt baserade klimatmål har validerats av Science Based Targets initiative (SBTi). Vi har redan mött Scope 1 och 2 genom att minska utsläppen från vår egna verksamhet med 64,9% från 2019 års nivåer, trots att vi befinner oss mitt i en internationell expansion. Men den största förändringen rör omfattningen av vårt hållbarhetsarbete. Vår strategi omfattar mer än vår verksamhet, eftersom cirka 60% av vår klimatpåverkan kommer från våra produktioner och vår leverantörskedja. Det betyder att vi måste få med oss våra leverantörer och samarbetspartners på tåget och samarbeta inom branschen.

Vad ser du som den främsta framgångsfaktorerna som bidragit till att Viaplay Group blivit branschledare i hållbarhetsfrågor?
– Våra engagerade medarbetare har alltid varit vår största tillgång. Vi har turen att ha passionerade och engagerade hållbarhetsförespråkare i hela koncernen, oavsett om de slår vakt om datasäkerheten, jobbar för minskade utsläpp eller kämpar för mänskliga rättigheter och allas lika möjligheter.

Hur stämmer de höjda hållbarhetsambitionerna överens med den övergripande affärsstrategin?
– Den strategiska modellen är i grunden oförändrad. Det vi har gjort är att lägga till en uppsättning icke-finansiella mål och införliva dem med de tidigare definierade strategiska affärsprioriteringarna. En av våra prioriteringar har till exempel alltid varit att leverera ett enastående innehåll. Att göra det på ett klimatmedvetet sätt med ansvarsfulla produktionsmetoder är inte bara en fråga om att visa vårt engagemang för hållbarhet, utan vi är övertygade om att det även leder till bättre produktioner, effektivare arbetsprocesser och ger ett ökat mervärde för koncernen i det långa loppet.

– I takt med att vi fortsätter vår internationella expansion blir det allt tydligare hur viktig den inställningen är, både i den inledande beslutsprocessen och för att se till att vi minimerar ESG-riskerna i varje marknad vi går in på.

Hur kan Viaplay inspirera leverantörer och andra aktörer när det gäller hållbarhet?
– Vi har ett ansvar att utbilda och dela med oss av bästa praxis och inte bara kräva förändringar för sakens skull. Därför vill vi föregå med gott exempel och samarbeta mer regelbundet med våra affärspartners och branschen i stort för att utbyta kunskap och skapa gemensamma verktyg som kan driva på utvecklingen. Ett sådant verktyg är vår guide för hållbar produktion, som vi utvecklar tillsammans med innehållsleverantörer för att våra produktioner ska bli ännu mer hållbara, både framför och bakom kameran.


Lena De Geer
Hållbarhetschef

Fokusområden inom hållbarhet

Tre fokusområden för värdeskapande

Viaplay Group förde en omfattande dialog med sina intressenter under 2021 för att fastställa vilka frågor och initiativ som skulle vara mest relevanta och ge störst effekt för dem under de kommande åren. Mer än 80 djupintervjuer genomfördes och över 1 000 aktieägare, medarbetare, kunder, samarbetspartners och experter tillfrågades. Det hjälpte oss att förstå våra intressenters förväntningar och de utmaningar och möjligheter som samhället står inför idag. Efter en grundlig väsentlighetsanalys identifierades tre fokusområden för hela vår verksamhet.

Vidta åtgärder för klimat & miljö

På Viaplay Group strävar vi efter att främja hållbarhet både i vårt innehåll och vår verksamhet och klimat och miljö står i centrum för allt vi gör. Vi arbetar för att minska vårt eget klimatavtryck med hjälp av en tydlig plan för koldioxidminskning som omfattar alla våra lokaler, fordon och resor, och våra produktionsprocesser och streamingtjänster ska vara miljömässigt hållbara. Vi har utökat vårt åtagande till att även omfatta utsläppsminskningar i hela vår värdekedja.

Vi vill också lämna ett positivt klimatavtryck, det vill säga påverka miljön på ett positivt sätt, genom det innehåll vi producerar och distribuerar.

Viaplay Group har anslutit sig till initiativet Science Based Targets (SBTi) i enlighet med Parisavtalet. För att ytterligare stärka våra insatser för klimatet och bidra på ett meningsfullt sätt har vi också gått med i FN:s Race to Zero-kampanj.

Sedan 2022 är Viaplay Group medlem i samarbetsprojektet DIMPACT som har som mål att mäta och minska utsläppen av digitalt medieinnehåll, i hela värdekedjan.

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Vi tror att en arbetsmiljö som präglas av mångfald och inkludering leder till bättre beslut, större kreativitet, ökat engagemang och en starkt motiverande känsla av tillhörighet och mening i arbetet. Det hjälper oss också att attrahera och behålla de bästa medarbetarna.

Det är viktigt att vårt innehåll återspeglar de platser där vi är verksamma, med engagerande berättelser som känns relevanta för så många människor som möjligt.

Det är därför vi vill visa upp en mångfald av perspektiv och kulturer. Vi utmanar stereotypa föreställningar, speglar olika verkligheter och tar upp viktiga samhällsproblem.

Mångfald för oss handlar inte bara om faktorer som ålder, kön och etnicitet utan också om kunskap, erfarenhet, personlighet och perspektiv. Vi är extra stolta över våra originalberättelser från Viaplay som belyser vikten av representation, återspeglar världens mångfald och utmanar befintliga stereotyper och normer.

Internt arbetar vi för att främja jämställdhet, mångfald och inkludering, öka medvetenheten och förbättra oss på alla nivåer. Vi kartlägger också könsfördelningen i hela värdekedjan för produktion och distribution av innehåll.

Främja välbefinnande & etik

Våra anställdas säkerhet och välbefinnande är vår främsta prioritet och vi värnar om en öppen kultur som inkluderar alla och hjälper till att upprätthålla våra värderingar.

Vi vill öka kunskapen om etik och efterlevnad i vår verksamhet och i leveranskedjan genom att låta vår uppförandekod och våra värderingar genomsyra vår dagliga verksamhet. Vi samarbetar också med våra leverantörer för att säkerställa dataskydd och integritet genom hela kedjan.

Vi står bakom principerna om yttrandefrihet, redaktionellt oberoende och ansvarsfullt innehåll. Vi följer också ansvarsfulla inköps- och produktionsmetoder på alla våra marknader och med alla våra samarbetspartners. Vi hjälper våra tittare att fatta välgrundade beslut och varnar för potentiellt stötande eller våldsamt innehåll direkt på skärmen. Pornografiskt innehåll visas inte på någon av våra plattformar.

Vi utmärks av vårt engagemang för att inspirera varandra, trivas och utvecklas på jobbet. Därför har vi en hybridarbetsmodell, regelbundna avstämningsmöten mellan medarbetare och chef, och erbjuder resurser och stöd vid behov.

Viaplay originalproduktion, Last Light

Finansiella mål

Koncernen levererar mot långsiktiga mål

Koncernens försäljningstillväxt

Långsiktigt mål

~16–19%

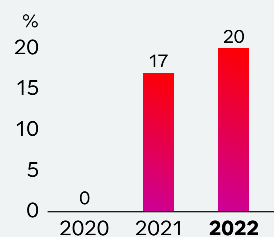
CAGR 2020–2025

Baserat på koncernens intäkter 2020 exklusive bidrag från den avkonsoliderade Viasat Consumer-verksamheten samt den avyttrade studioverksamheten och inklusive bidraget från Premier Sports verksamhet.

Utfall 2022

20% organisk försäljningstillväxt för helåret i linje med guidning. Viaplays tillväxt accelererade och står för nästan 50% under Kv4. Viaplays tillväxt för helåret var 52% och försäljningen från den internationella verksamheten ökade till 1,4 miljarder kronor.

Koncernens försäljningstillväxt 20%



Försäljningstillväxt, Norden

Långsiktigt mål

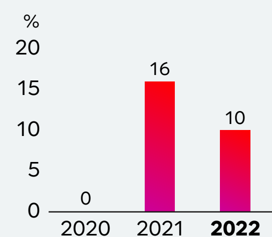
~10–12%

CAGR 2020–2025

Utfall 2022

Uppnådde målet på **10% organisk försäljningstillväxt för helåret** med försäljning på 14,3 miljarder kronor med accelerande Viaplaytillväxt. Detta återspeglar såväl abonnenttillväxt som tillväxt i den genomsnittliga intäkten per abonnent efter att ha påbörjat vår väl planerade serie med prisökningar.

Nordisk försäljningstillväxt 10%



Viaplay-abonnenter

Långsiktigt mål

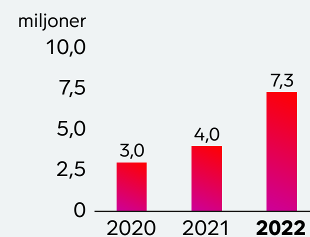
~12 miljoner

Av vilka 6 miljoner i Norden och 6 miljoner internationellt.

Utfall 2022

Koncernen inledde 2022 med 4 miljoner betalande Viaplay-abonnenter. De nordiska marknaderna ökade med 1,2 miljoner för att avsluta året med **4,6 miljoner abonnenter**. De internationella marknaderna ökade med 2,1 miljoner abonnenter för att avsluta året med **2,7 miljoner abonnenter.**

Viaplay-abonnenter 7,3 miljoner



Koncernens rörelseresultat

(Före intressebolag och jämförelsestörande poster)

Långsiktigt mål

~13%

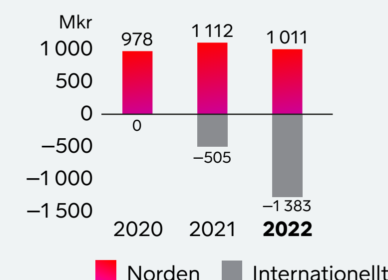
marginal för 2025

Med positivt resultat för den internationella verksamheten redan 2024, ~20% långsiktig marginal för nordiska verksamheten, och ~25% långsiktig marginal för den internationella verksamheten

Utfall 2022

Nordisk marginal i linje med guidning på 7,1% eller 1 miljard kronor. Expansionen av den internationella verksamheten fortsätter enligt plan, och förlusterna uppgick till –1,4 miljarder kronor, cirka 100 Mkr bättre än förväntat i början av 2022.

Rörelseresultat EBIT –372 Mkr



Skuldsättningsgrad

Långsiktigt mål

<2,5x

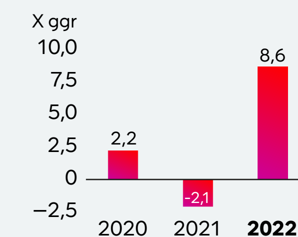
Nettoskuld/EBITDA (rullande 12 månader)

Baserat på rullande tolv månaders justerad EBITDA och inklusive leasingavtal. Viaplay Groups skuldsättningsgrad kan tillfälligt komma att överskrida denna nivå.

Utfall 2022

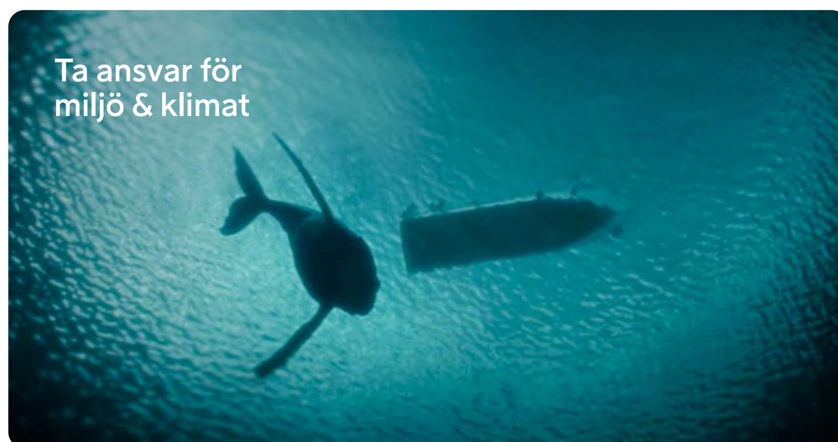
Koncernen avslutade 2022 med 1,5 miljarder kronor i nettoskuld eller 1,1 miljarder kronor exklusive leasingavtal. Likvida medel uppgick till 2,8 miljarder kronor. Koncernens expansion är fullt finansierad och skuldsättningsgraden kan avvika från det långsiktiga målet tillfälligt.

Nettoskuld/EBITDA, 8,6x



Highlights icke-finansiella mål

Goda framsteg mot långsiktiga hållbarhetsmål



Långsiktigt mål: Minska växthusgasutsläpp i absoluta tal scope 1 (bränsleförbrukning), scope 2 (energi) med 46,2% innan slutet av 2030 från basåret 2019. Minska växthusgasutsläpp inom scope 3.6 (affärsresor) med 46,2% innan slutet 2030 från baslinjen 2019 (vetenskapligt baserat mål).

Utfall 2022: Minskade utsläpp med 64,9% i egna verksamheten scope 1 & 2 (bränsleförbrukning och energi). Nuvarande mål uppnått, långsiktigt mål för scope 1 & 2 ska omvärderas under 2023. Minskade utsläpp med 12,3% från resande i scope 3.6 (0,3% lägre än målet om en minskning med 12,6%).

Långsiktigt mål: Utveckla Viaplays guide för hållbar produktion ("Sustainable production guide") och vårt People & planet storytelling-test och se till att de implementeras i alla Viaplays produktioner (inklusive sportproduktioner) innan slutet av 2026.

Utfall 2022: Utvecklat och genomfört pilotprojekt av ny produktionsguide, inklusive storytelling test i produktionsmiljö.

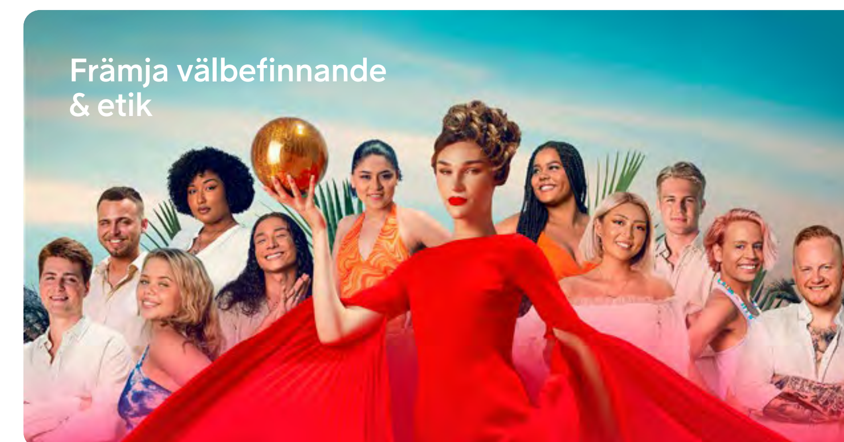


Långsiktigt mål: Uppnå en jämn könsfördelning (50/50) inom hela koncernen senast 2026 (baslinje 2021: 44% kvinnor/56% män) samt i alla Viaplays nordiska produktioner (leverantörskedja) vid slutet av 2026 (baslinje 2021: 47% kvinnor/53%män).

Utfall 2022: Bibehållen nivå inom den egna organisationen (44% kvinnor/ 56% män). Förbättrad könsfördelning i nordiska produktioner (51% kvinnor/49% män).

Långsiktigt mål: 75% av alla produktioner som finansieras av Viaplay ska lyfta fram frågor om klimat och miljö eller berättelser om underrepresenterade grupper innan slutet av 2026.

Utfall 2022: Ökat portföljen av innehåll som lyfter fram berättelser om mångfald till +20 produktioner (uppnått målet för 2022 på 5 produktioner)



Långsiktigt mål: Säkerställa etiskt beteende, mänskliga rättigheter och välmående i alla produktioner genom förstärkta processer, utbildningar och revisionsprogram.

Utfall 2022: Genomfört utbildning i barns och deltagares välmående och perspektiv samt implementerat "speak-up line" i alla produktioner. Alla Viaplayproduktioner screenade och pulsundersökningar skickade till 7 nyckelproduktioner, inklusive 4 genomförda revisioner för att säkerställa ansvarsfulla produktionsmetoder.

Långsiktigt mål: Öka medarbetarnas bedömda välbefinnande till 83 vid slutet av 2026 (79 uppmätt i 2021 års medarbetarundersökning).

Utfall 2022: Ökat välbefinnandeindex till 81.

Alla 15 femårsmål, årliga mål och framsteg finns beskrivna i den strategiska planen för hållbarhet på sidan 106.

Viaplay original production, Heder S3

Förvaltningsberättelse

Förvaltningsberättelse

Finansiell översikt

Styrelsen samt verkställande direktören i Viaplay Group AB (publ), med organisationsnummer 559124-6847 och säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2022.

Verksamhet och marknad

Viaplay Group tillhandahåller streamingtjänster i alla nordiska och baltiska länder, Polen, Nederländerna och Storbritannien, vilket totalt summerar till 11 marknader. Utöver detta är koncernens brandade innehållskoncept Viaplay Select vid årets slut tillgängligt på ytterligare 18 marknader. Koncernen driver även betal-tv kanaler i alla nordiska länder förutom Island; reklamfinansierade tv-kanaler i Sverige, Danmark och Norge samt reklamfinansierade radionätverk och ljud-streamingtjänster i Sverige och Norge. Koncernens produktionsbolag inom Viaplay Studios fokuserar primärt på att leverera originalinnehåll till koncernens streamingtjänst Viaplay. Koncernen äger Allente Group AB tillsammans med Telenor Group. Allente är en betal-TV och bredbandsoperatör som erbjuder innehåll från ett antal leverantörer. Viaplay Group äger 50% av Allente.

Som ett led i koncernens mål att växa till en internationell underhållningsleverantör så lanserar koncernen streamingtjänsten direkt-till-konsument i USA och Kanada under 2023 och Viaplay är då tillgängligt på totalt 13 marknader.

Viaplay Group genererar merparten av sina intäkter från försäljning av abonnemang och reklam. Abonnemang på koncernens streamingtjänster säljs direkt-till-konsument eller görs tillgängliga genom tredjeparts-distributörer mot en avgift eller en intäktsandel. Koncernen genererar också intäkter via försäljning av abonnemang på TV-kanaler genom att göra dessa kanaler och tjänster tillgängliga i tredjepartsnät mot en avgift eller en intäktsandel. Reklamintäkter genereras genom försäljning av reklamutrymme i koncernens TV-kanaler, radiokanaler och streamingtjänster.

Under december 2022 justerade koncernen sin operationella modell och adderade fyra regioner till koncernens nuvarande funktionsindelade organisation för att stärka regionalt fokus och komma närmare kunden. Den nya strukturen består av Norden, Kontinentaleuropa & Baltikum, Storbritannien och Nordamerika & Viaplay Select och är fullt operativ från 1 januari 2023.

Koncernens genomsnittliga antal anställda uppgick till 1 586 (1 328). Totalt antal anställda per 31 december uppgick till 1 691 (1 453).

Finansiell översikt

Under 2022 ökade koncernen sin Viaplay abonnentbas till 7,3 miljoner vilket motsvarar 83% i tillväxt under året. Total rapporterad försäljning uppgick till 15 691 (12 661) Mkr med en organisk tillväxt på 20% (17%). Den nordiska försäljningen uppgick till 14 257 (12 606) Mkr och den internationella försäljningen uppgick till 1 434 (55) Mkr. Under Kv1 lanserades Viaplay i Nederländerna där abonnenttillväxten under året varit stark. I oktober förvärvades Premier Sports, en etablerad och växande sportstreaming och tv-kanal operatör i Storbritannien. Premier Sports konsoliderades i koncernen under det fjärde kvartalet och i november lanserades Viaplay i Storbritannien.

Viaplay var årets största intäktskategori och stod för 44% av koncernens försäljning, följt av linjära abonnemangsintäkter och övrigt 31% och reklamintäkter 24%.

Rörelseresultatet före intressebolag och jämförelsestörande poster uppgick till –372 (607) Mkr och påverkades av investeringar i Viaplays fortsatta internationella expansion som uppgick till –1 383 (–505) Mkr. Förlusterna var i linje med kommunicerad guidning för året. Det nordiska resultatet är något lägre än föregående år och påverkades av en svagare reklammarknad, högre kostnader för sporträttigheter som ännu inte kompenserats av prisjusteringar och ett temporärt avslut av ett distributionsavtal i Sverige.

Allente bidrog med 282 (41) Mkr vilket rapporteras som resultat från intressebolag. Under 2022 erhöll koncernen 300 (500) Mkr i utdelning från Allente.

Under Kv1 erhöll koncernen 595 Mkr i ersättning från en förlikning i en dansk rättsprocess vilket stärkte koncernens finansiella position. Under Kv4 påverkades koncernen av kostnader relaterat till omorganisation, förvärvet av Premier Sports och nedskrivning av innehåll om totalt –86 Mkr. Återstående kostnader om ca 45 Mkr för dessa aktiviteter kommer att rapporteras under Kv1 2023.

Styrelsen kommer föreslå bolagsstämman, att ingen utdelning för 2022 lämnas och att 2022 års vinst överförs i ny räkning för planerade investeringar i den pågående internationella expansionen.

Finansiellt sammandrag

Mkr	2022	2021	2020
Nettoomsättning	15 691	12 661	12 003
Organisk tillväxt[1]	19,7%	16,7%	0,1%
Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster[1]	–372	607	978
Resultat från intressebolag	275	40	100
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster[1]	–97	647	1 077
Jämförelsestörande poster [1]	510	–74	2 109
Rörelseresultat	413	573	3 186
Årets resultat, kvarvarande verksamheter	323	365	2 869
Årets resultat, avvecklade verksamheter	—	–40	–643
Årets resultat, totala verksamheter	323	325	2 226
Resultat per aktie före utspädning (kr)	4,13	4,23	33,06

1) Förklaring och avstämning av alternativa nyckeltal i denna rapport återfinns på sidorna 97–99.

viaplay GROUP

Finansiell översikt

Nettoomsättning och försäljning per kategori

Försäljningen ökade med 23,9% till 15 691 (12 661) Mkr, exklusive förändringar i valutakurser samt förvärvade och avyttrade verksamheter ökade försäljningen 20%. Tillväxten var främst driven av utvecklingen av Viaplay på de nordiska och internationella marknaderna. Se sid 97 för avstämning av organisk och rapporterad försäljningstillväxt.

Mkr	2022	2021	Rapporterad förändring, %	Organisk förändring, %
Viaplay	6 969	4 386	59	52
Linjära abonnemangsintäkter och övrigt[1]	4 914	4 498	9	7
Reklamintäkter	3 808	3 777	1	–2
Total	**15 691**	**12 661**	**24**	**20**

1) Tidigare rapporterade 'Övriga abonnemangsintäkter' samt 'Studios och övrigt' har slagits samman i 'Linjära abonnemangsintäkter och övrigt'.

Viaplay

Viaplay stod för årets största intäktsandel med 44 (35)% av koncernens försäljning. I fjärde kvartalet motsvarade Viaplays intäkter nästan hälften av total försäljning. Total försäljning uppgick till 6 969 (4 386) Mkr och organisk tillväxt var 52%. Internationell försäljning uppgick till 1 434 (55) Mkr totalt under året. Den totala abonnentbasen växte med 83% jämfört med föregående år, till 7 318k abonnenter och antalet betalande abonnenter ökade med 3 313k jämfört med föregående år, varav 1 167k i Norden och 2 147k på de internationella marknaderna. Tillväxten drevs av internationella verksamheten samt framgångsrika B2B partnerskap. Viaplay lanserades i Nederländerna under Kv1. Den nederländska och polska abonnentbasen växte till över 1,2 miljoner vardera i slutet av året.

Linjära abonnemangsintäkter och övrigt

Linjära abonnemangsintäkter och övrigt, som inkluderar både abonnemangsintäkter från linjära kanaler, vidarelicensering samt Viaplay Studios externa försäljning, motsvarade 31 (36)% av koncernens försäljning och ökade med 7% på organisk basis. Alla tre kategorier bidrog till tillväxten. Ökningen av Linjära abonnemangsintäkter återspeglade prisökningar under året till följd av det utökade innehållserbjudandet samt nya sporträttigheter.

Reklamintäkter

Reklamintäkter motsvarade 24 (30)% av koncernens försäljning och minskade med 2% på organisk basis, vilket återspeglar svagare TV reklammarknader och att rapporteringen från Olympiska spelen samt Världsmästerskapet i fotboll sändes av konkurrerande kanaler. Viaplay Groups tittarandel ökade i Danmark och Norge men minskade i Sverige medan TV-reklammarknaden uppskattas ha minskat i Sverige och Danmark och ökat i Norge. Viaplay Group Radios lyssnarandel ökade både i Sverige och i Norge. Marknaden för radioreklam uppskattas ha ökat på både den norska och svenska marknaden.

Rörelseresultat

Rörelsekostnaderna före jämförelsestörande poster ökade med 34% till 16 211 (12 124) Mkr och återspeglade den internationella expansionen och investeringar i sporträttigheter samt originalproduktioner.

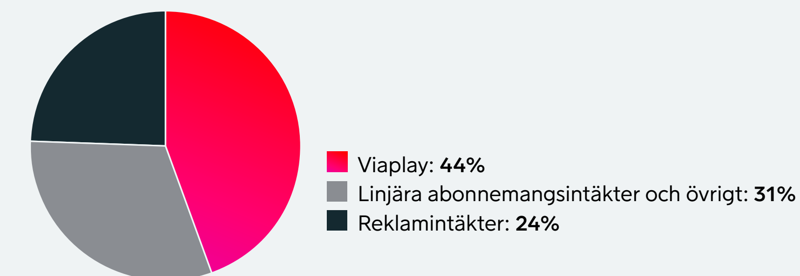
Rörelseresultatet före intressebolag och jämförelsestörande poster uppgick till –372 (607) Mkr och inkluderade –1 383 (–505) Mkr nettopåverkan avseende Viaplays internationella expansion. Rörelseresultatet före jämförelsestörande poster uppgick till –97 (647) Mkr och inkluderade 275 (40) Mkr i resultat från intressebolag vilket främst är hänförligt till koncernens 50%-andel i Allente.

Rörelseresultatet uppgick till 413 (573) Mkr och inkluderade jämförelsestörande poster om 510 (–74) Mkr. 2022 års jämförelsestörande poster inkluderar ersättningen från förlikningen i rättsprocessen med TV 2 Danmark under första kvartalet 2022 om 595 Mkr samt kostnader om –86 Mkr under fjärde kvartalet 2022. Kostnaderna under Kv4 inkluderar kostnader hänförliga till omorganisationen, integrations- och transaktionskostnader för Premier Sports samt nedskrivning av innehåll. Jämförelsestörande poster 2021 är hänförliga till försäljningen av NENT Studios UK:s innehålls- och distributionsverksamhet i juni 2021 samt nedskrivningar relaterat till studiotillgångar.

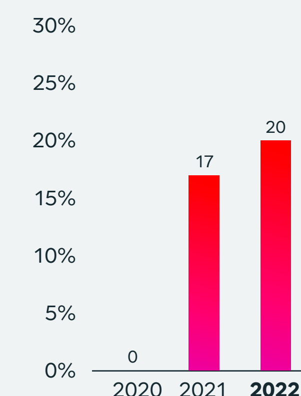
Räntenetto och övriga finansiella poster

Koncernens räntenetto och övriga finansiella poster uppgick till –88 (–97) Mkr. Räntenettot uppgick till –105 (–104) Mkr, varav –11 (–12) Mkr var hänförligt till ränta på nettoleasingskulder. Övriga finansiella poster uppgick

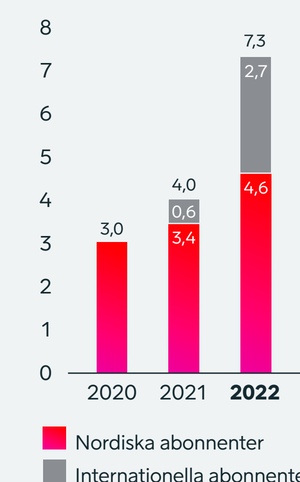
Försäljning per kategori



Organisk tillväxt
Procent



Viaplay-abonnenter
Miljoner



till 17 (7) Mkr och bestod i huvudsak av valutakursförändringar från omvärderingar av finansiella poster.

Årets skattekostnad uppgick till –2 (–111) Mkr. Den lägre skattekostnaden var främst en effekt av det lägre resultatet. Årets resultat från kvarvarande verksamheter uppgick till 323 (365) Mkr. Föregående års resultat från den avvecklade verksamheten uppgick till –40 Mkr och inkluderade Studio verksamheten som avyttrades 2021. Koncernen hade ingen avvecklad verksamhet 2022. Totalt resultat uppgick till 323 (325) Mkr, och resultatet per aktie före utspädning uppgick till 4,13 (4,23) kr.

Kassaflöde och finansiell ställning

Kassaflöde från rörelsen

Koncernens kassaflöde från rörelsen exklusive förändringar i rörelsekapital uppgick till 304 (1 294) Mkr och inkluderade 300 (500) Mkr i utdelning från Allente. Förändring av rörelsekapital uppgick till –3 305 (–817) Mkr och återspeglar främst fortsatta investeringar i den internationella expansionen, innehåll samt sporträttigheter. Det operativa kassaflödet uppgick till –3 001 (477) Mkr.

Kassaflöde från investeringsverksamheten

Det totala kassaflödet relaterat till investeringsverksamheten uppgick till –502 (243) Mkr. Förvärvet av Premier Sports avslutades under fjärde kvartalet 2022 och resulterade i en kassaflödeseffekt om –387 Mkr. Föregående års avyttring av studioverksamheten genererade ett nettokassflöde om 443 Mkr. Investeringar i materiella och immateriella tillgångar uppgick till –186 (–216) Mkr och övriga investeringsaktiviteter till 71 (16) Mkr.

Kassaflöde från finansieringsverksamheten

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till 535 (2 910) Mkr med en nettoförändring i koncernens upplåning uppgående till 600 (–1 260) Mkr. I finansieringsverksamheten föregående år inkluderades nyemissionen som gjordes under januari 2021 och som netto tillsköt koncernen 4 292 Mkr. Nettoförändringen i likvida medel uppgick till –2 968 (3 630) Mkr.

Finansiell ställning

Vid årets slut hade koncernen en nettoskuld uppgående till 1 482 (–2 059) Mkr. Koncernens finansiella nettoskuld uppgick till 1 105 (–2 422) Mkr.

Likvida medel uppgick till 2 775 (5 702) Mkr, koncernens upplåning uppgick till 3 900 (3 300) Mkr samt leasingskulder och leasingfordringar uppgick netto till 377 (364) Mkr.

Moderbolaget

Viaplay Group AB (publ.) är koncernens moderbolag med ansvar för den koncernövergripande styrningen, administrationen och finansieringen. Moderbolagets nettoomsättning uppgick till 123 (86) Mkr. Resultat före skatt och bokslutsdispositioner uppgick till –36 (–83) Mkr och årets resultat uppgick till 0 (103) Mkr. Moderbolaget hade likvida medel uppgående till 2 610 (5 590) Mkr vid årets slut.

Aktie- och aktiekapital

Under februari 2021 emitterade Viaplay Group AB 10 600 000 nya B-aktier, vilket gav koncernen ett tillskott om 4 346 Mkr före transaktionskostnader. Detta resulterade i en ökning av det totala antalet aktier med 15,6% från 67 842 244 till 78 442 244.

Antalet A-aktier utestående vid årets slut var 531 536 (532 572) och utstående B-aktier var 77 694 426 (77 437 499) exklusive 6 782 (1 654) B-aktier som innehas i eget förvar. Totalt antal utestående aktier uppgick till 78 225 962 (77 970 071). Koncernen har även 209 500 (470 519) C-aktier som vid årsskiftet innehas i eget förvar. En A-aktie ger 10 rösträtter och varje B- samt C-aktie ger 1 rösträtt.

Det finns inga begränsningar i aktiernas överlåtbarhet, rösträtt eller i rätten att delta i årsstämman. Bolaget har ingen kännedom om avtal mellan aktieägare som kan begränsa rätten att överlåta aktier. Vidare finns det inga bestämmelser i bolagsordningen om tillsättande och entledigande av styrelseledamöter eller avtal mellan bolaget och styrelseledamöter eller anställda som föreskriver ersättningar om dessa säger upp sig eller om deras anställning upphör till följd av ett offentligt uppköpserbjudande.

För mer information, se ” Viaplay Groups aktie” på sid 14-15 och not 19 Eget kapital.

Förslag till vinstdisposition och utdelning

Styrelsen föreslår bolagsstämman att ingen kontantutdelning görs för 2022, och att koncernens vinstmedel för verksamhetsåret 2022 överförs i ny räkning till 2023.

Följande medel står till aktieägarnas och bolagsstämmans förfogande per den 31 december 2022:

Tusental kr	
Överkursfond	4 281 596
Balanserade vinstmedel	2 197 319
Årets resultat	–79
Totalt	**6 478 836**

Styrelsen föreslår att bolagets vinstmedel disponeras som följer:

Tusental kr	
I ny räkning överföres	6 478 836
Totalt	**6 478 836**

Hållbarhetsrapport

I enlighet med årsredovisningslagen kap. 6 § 8 och 11 har Viaplay Group valt att presentera den lagstadgade hållbarhetsredovisningen separat. Hållbarhetsrapporten (inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten) finns på sidorna 100-144.

Ersättningar

Principer för ersättning och övriga förmåner till styrelsen, VD & Koncernchef och övriga medlemmar i bolagets verkställande ledning finns beskrivna i not 7. Not 7 innehåller ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare såsom de antogs av bolagsstämman 2020 samt information hur dessa riktlinjer efterlevts 2022. Styrelsens intention är att dessa riktlinjer ska kvarstå fram till 2024.

Finansiell översikt

Väsentliga händelser under året

NENT Groups namnbyte till Viaplay Group

Den 18 maj 2022 ändrade Nordic Entertainment Group (NENT Group) formellt namn till Viaplay Group, efter godkännande på bolagsstämman. Bytet återspeglar bolagets strategiska fokus på streamingtjänsten Viaplay och dess pågående internationella expansion samt fortsatta nordiska tillväxt.

Anders Jensen, VD och koncernchef, Viaplay Group: "Vi är nu Viaplay Group - det rätta steget vid rätt tillfälle för vårt snabbväxande globala bolag. Viaplay har en närvaro på alla våra marknader, är vårt mest igenkända varumärke och utgör vår största enskilda intäktsgenererande enhet. Det här bytet kommer att gynna hela vårt bolag genom att göra oss mer synliga och vår strategi ännu tydligare."

Viaplay Group och TV 2 Danmark förlikades i skadeståndstvist

Viaplay Group och TV 2 Danmark kom den 31 mars överens om en förlikning av Viaplay Groups skadeståndstalan som väcktes år 2006. TV 2 Danmark erlade 430 miljoner danska kronor (cirka 600 Mkr) i förlikningsersättning till Viaplay Group.

Viaplay Group förvärvade Premier Sports

Viaplay Groups förvärv av Premier Sports offentliggjordes 21 juli och slutfördes, efter att nödvändiga regulatoriska godkännande erhållits, den 21 oktober 2022. Premier Sports hade 222 000 betalande abonnenter i slutet av juni 2022 och intäkter om GBP 26,4 miljoner år 2021. Premier Sports ingår i de konsoliderade räkningarna från och med förvärvet.

Streamingtjänsten Viaplay lanserades i Nederländerna och Storbritannien

Viaplay lanserades i Nederländerna den 1 mars med en unik kombination av premium direktsänd sport, Viaplay originalproduktioner, Hollywoodfilmer och serier samt barninnehåll. Tjänsten erbjuds i ett paket och är tillgänglig genom distributionspartners och abonnemang som säljs direkt-till-konsument.

I november lanserades Viaplay i Storbritannien. Tittarna kan välja mellan Film & Serier-paketet som fokuserar på nordiskt berättande eller Total-paketet som även inkluderar direktsänd sport.

Viaplay Group och Telia ingick utökat innehållspartnerskap i Sverige

Viaplay Group och Telia kom under december överens om ett innovativt mångårigt partnerskap i Sverige som ger kunder hos bolagen tillgång till ett bredare utbud av innehåll. Med start den 13 december hade Telias TV- och streamingkunder återigen tillgång till Viaplay Groups erbjudanden av direktsänd sport, serier och filmer genom streamingtjänsten Viaplay och Viaplay Groups TV-kanaler. De två bolagen har även fördjupat sitt samarbete inom sport, där utvalda matcher från UEFA Champions League, LaLiga och Serie A adderas till streamingpaketet Viaplay Total.

Viaplay Group emitterade obligationer om 600 Mkr

Under februari emitterade Viaplay Group icke-säkerställda obligationer om 600 Mkr med löptider om 4 år till fler än 20 nordiska investerare. Emissionen gjordes under Viaplay Groups etablerade MTN-program med ett rambelopp om 4 miljarder kronor och omfattar obligationslån om 600 Mkr som löper med rörlig ränta om 3 månader STIBOR +1,30% med förfallodatum den 24 februari 2026. Obligationerna är listade på Nasdaq. Emissionslikviden användes till refinansiering av utestående lån samt allmänna verksamhetsändamål.

Kapitalmarknadsdag i Stockholm i november med bekräftelse av mål

Viaplay Group bekräftade sina långsiktiga strategiska mål och helårsmål för 2022, vilka uppdaterades i samband med Kv3 delårsrapport och reflekterade kortsiktiga förändringar i bolagets prestation och operationella miljö, liksom mindre förändringar av 2025 Outlook.

Ny organisation och förändringar i koncernledningen

På koncernens kapitalmarknadsdag i november presenterade Viaplay Group justeringar av koncernens operationella modell och adderade fyra regioner till koncernens tidigare funktionsindelade organisation. I och med detta utsågs Kim Poder till EVP & Chief Commercial Officer för koncernens nordiska verksamheter; Alexander Bastin till EVP & Chief Commercial Officer för koncernens baltiska, polska och nederländska verksamheter; Matthew Hooper till EVP & Chief Commercial Officer för de brittiska verksamheterna; och Vanda Rapti till EVP & Chief Commercial Officer för Nordamerika och Viaplay Select.

Övriga utnämningar till koncernledningen under året

- Philip Wågnert utsågs till EVP och Chief Technology & Product Officer, från och med den 3 maj. Philip leder bolagets produkt-, data- och teknikutveckling samt har övergripande tekniskt ansvar för den snabbt expanderande Viaplay-plattformen.
- Enrique Patrickson utsågs till EVP och Chief Financial Officer (CFO) och anslöt till koncernen under augusti 2022. Enrique leder koncernens finansfunktion samt strategi- och M&A-team.

Väsentliga händelser efter balansdagen

Väsentliga händelser efter balansdagen beskrivs i not 32.

Risk

Risker och riskhantering

Viaplay Groups strategi lägger grunden för att fastställa koncernens kortsiktiga och långsiktiga mål. Risker är en naturlig och integrerad del av Viaplay Groups verksamhet. Syftet med riskhantering är att förstå vilka risker vi står inför och att bedöma hur vi bäst ska hantera dem.

Riskhantering hjälper oss att:

1) Definiera risker till att framgångsrikt leverera på uppsatta mål.
2) Bedöma i vilken utsträckning enskilda risker är acceptabla eller kanske till och med önskvärda.
3) Definiera motåtgärder för att säkerställa en optimal balans mellan risk och avkastning.

Alla identifierade risker analyseras för att fastställa sannolikhet, orsaker och deras finansiella och icke-finansiella konsekvenser. Motåtgärder tas därefter fram för de risker som bedöms som oacceptabla. Arbetet leds av Viaplay Groups avdelning för riskhantering, men ansvaret för att hantera de enskilda riskerna ligger på funktionerna i den operativa verksamheten. Efter riskbedömningen görs en sammanställning och utvärdering på koncernnivå och motåtgärderna övervakas av koncernledningen. De största riskerna redovisas regelbundet för revisionsutskottet och minst två gånger per år för styrelsen.

Viaplay Group har delat in sina risker i fyra olika kategorier, varav tre rör risker med finansiell påverkan på koncernen och den fjärde rör risker för medarbetare, samhälle och miljö. På följande sidor beskrivs de största riskerna på medellång sikt inom varje kategori, men utan inbördes rangordning. Vi redogör också för utvecklingen av riskbilden under 2022, det vill säga om risken har ökat, minskat eller varit oförändrad under året, med hänsyn till både sannolikhet och eventuella konsekvenser.

I slutet av avsnittet beskrivs de tre framväxande långsiktiga risker som bedöms som allvarligast. Dessa risker kommer sannolikt att utgöra ett större hot om 3–5 år+ jämfört med dagens hotbild.

Riskkategorier

Marknadsrisker
Händelser som direkt kan påverka koncernens strategi och tillväxt.

- Avmattning av marknadstillväxten
- Konkurrens om abonnenter och innehåll
- Innehållets och sporträttigheternas attraktionskraft
- Linjärt tv-tittande
- Piratkopiering
- Förändringar i lagstiftningen

Finansiella risker
Risker i samband med finansiering, inklusive finansiella transaktioner och skatter.

- Valutarörelser
- Finansiering och refinansiering
- Kreditrisk
- Ränteförändringar
- Skatt

Operationella risker
Risker som kan påverka koncernens dagliga verksamhet i väsentlig grad, på grund av icke ändamålsenliga processer, system eller yttre händelser.

- Störningar och avbrott
- Risker med samarbetspartners
- Konkurrens om kvalificerade medarbetare
- Regelefterlevnad

Hållbarhetsrisker
Risker som innebär att koncernens verksamhet kan ha en negativ påverkan på medarbetare, samhället och miljön.

- Diskriminering och trakasserier
- Integritet
- Arbetsmiljö
- Skydd av barn och utsatta grupper

Risker som kan påverka Viaplay Group finansiellt (Marknadsrisker, Finansiella risker, Operationella risker)

Risker som kan påverka medarbetare, samhället och miljön (Hållbarhetsrisker)

Risk

Marknadsrisker

Risk och beskrivning	Motåtgärder		Utveckling under 2022
Avmattning av marknadstillväxten Den globala makroekonomiska utvecklingen med stigande inflation och räntor, tillsammans med kriget i Ukraina, sätter press på både bolag och hushåll. Det finns en risk att detta påverkar Viaplay Groups tillväxt i högre grad än förväntat.	• Kostnadsbesparingsprogram på 1 miljard kronor lanserat för 2023. • Arbete med prissättning och paketering.	• Nya distributörsavtal för att öka varumärkes-exponeringen och tillväxten i nya kundsegment. • Få ut mesta möjliga av våra originalproduktioner genom Viaplay Select.	**Ökad risk** på grund av den makro-ekonomiska utvecklingen under 2022.
Konkurrens om abonnenter och innehåll Viaplay Group konkurrerar om abonnenter, innehåll, tittare och lyssnare med lokala och internationella aktörer, både på våra nuvarande marknader och på de nya marknader vi går in på. Det finns en risk för att Viaplay Group kommer att uppleva en större och hårdare konkurrens under de kommande åren.	• Ett heltäckande utbud med en unik blandning av egna produktioner (lokala och internationella) och sporträttigheter i toppklass. • Fortsätta att skilja oss från konkurrenterna med vårt starka lokala innehåll både på de nordiska marknaderna och på våra nya marknader. • Ingå långsiktiga avtal om sporträttigheter för att undvika att behöva förlänga avtal på konkurrensutsatta marknader.	• Vara förstahandsvalet som produktionspartner. 126 Viaplay original productions hade premiär under 2022, vilket gav oss både erfarenhet och erkännande. • Träffa avtal både med Hollywoods ledande studior (till exempel Sony och NBC Universal) för att kunna erbjuda de senaste storfilmerna, och med oberoende studior för filmer och serier för mer riktade målgrupper.	**Oförändrad risk.**
Innehållets och sporträttigheternas attraktionskraft Viaplay Groups möjligheter att sälja abonnemang och reklam är beroende av att vi kan utveckla, producera och köpa in innehåll av hög kvalitet som lockar ett stort antal tittare. Det finns en risk för att det inköpta innehållet, originalproduktionerna eller sporträttigheterna inte lockar det förväntade antalet tittare.	• Fortsätta att utvärdera och förstå abonnent- och tittartrender. • Ytterligare diversifiering av portföljen, med nya sporträttigheter, fler originalproduktioner och nya innovativa samarbeten.	• Viktiga sporträttigheter säkras för varje relevant marknad, utöver vårt redan omfattande utbud, för att undvika att bli beroende av enskilda rättigheter. • Fortsätta att sälja innehåll på marknader utanför våra kärnmarknader.	**Oförändrad risk.**
Linjärt tv-tittande Viaplay Group har intäkter från tv-reklam främst i Sverige, Norge och Danmark och vi har flera samarbetspartners som distribuerar vårt innehåll. I Norden har tv-tittandet generellt minskat under de senaste åren. Om nedgången fortsätter i högre takt än förväntat finns det en risk för att Viaplay Groups reklamförsäljning minskar. Det finns också en risk för att betalningsviljan hos externa distributörer för vårt innehåll, våra kanaler och tjänster minskar.	• Fortsätta att erbjuda ett attraktivt tv-utbud, till exempel genom att placera utvalda attraktiva sportsändningar och lokalt innehåll på baskanalerna.	• Arbeta vidare med att hitta sätt att öka reklam-intäkterna genom digitala annonseringslösningar (till exempel PlutoTV).	**Oförändrad risk.**
Piratkopiering Teknikutvecklingen, den globala utbredningen av höghastighetsbredband och det faktum att streamat innehåll är uppdelat mellan flera distributörer ökar riskerna för piratkopiering. Dels för att det blir lättare att kopiera och distribuera innehåll, dels för att piratverksamheterna ofta samlar innehåll från flera streamingtjänster, vilket ökar deras attraktionskraft. Viaplay Groups attraktiva utbud, med bland annat sport i världsklass, i kombination med koncernens globala tillväxt ökar även värdet på Viaplay Groups innehåll.	• Dedikerade resurser som fortlöpande arbetar med att ta fram nya innovativa sätt för att bekämpa piratkopiering. • Lobbyverksamhet mot piratkopiering på EU-nivå och nationell nivå.	• Samarbete med Nordic Content Protection och andra organisationer som bekämpar piratkopiering.	**Ökad risk.** Hotet från piratkopiering har ökat under 2022. En ännu mer fragmenterad streamingmarknad, tillsammans med den nuvarande makro-ekonomiska situationen, bidrar sannolikt till detta. Piratkopieringstjänsterna har blivit ännu mer sofistikerade.
Förändringar i lagstiftningen Viaplay Groups verksamhet är beroende av lagstiftningen i många olika länder. Koncernens verksamhet regleras av både EU:s lagstiftning och nationella lagar och förordningar om audiovisuella medietjänster, upphovsrätt, telekommunikation, konkurrens (antitrustbestämmelser) och beskattning. Förändringar i sådana lagar och förordningar, särskilt när det gäller reklamregler, krav på geografisk blockering, licenskrav, åtkomstkrav, specifikationer för programöverföring och frekvenser, konsumentskydd, beskattning eller andra aspekter av koncernens eller någon av dess konkurrenters verksamhet, skulle kunna ha en väsentligt negativ inverkan på Viaplay Groups verksamhet, finansiella ställning eller rörelseresultat.	• Fortsätta att övervaka och följa utvecklingen av lagstiftningen på Viaplay Groups marknader och påverka där det är möjligt. • Stöd från konsultbyrå med kunskap om offentliga frågor för att hålla oss informerade och få tidig varning om förändringar i lagstiftningen som kan orsaka problem. • Regelbundna möten med viktiga externa aktörer på berörda ministerier eller departement och tillsynsmyndigheter på alla marknader.	• Delta i branschmöten för att lyfta fram Viaplay Groups företagsprofil och prioriteringar och se till att diskussioner förs på ett rättvist sätt. • Styrelsemedlemskap i viktiga sammanslutningar och branschorganisationer i Bryssel samt bilda branschsammanslutningar i Norden och centrala och östra Europa för att utbyta information, ta fram gemensamma handlingsplaner och bedriva lobbyverksamhet.	**Oförändrad risk.**

Risk

Finansiella risker

Risk och beskrivning	Motåtgärder		Utveckling under 2022
Valutarörelser Valutarisk är risken för att valutakursförändringar påverkar Viaplay Groups resultaträkning, finansiella ställning och/eller kassaflöde negativt. Valutarisk delas upp i transaktionsexponering och omräkningsexponering. Omräkningsexponering uppstår vid omräkning av dotterbolagens och intressebolagens resultat- och balansräkningar till rapportvalutan svenska kronor från andra valutor. För Viaplay Group uppstår transaktionsexponeringar när ett dotterbolag har externa och interna transaktioner, vid exempelvis import och export, i andra valutor än dotterbolagets funktionella valuta. Eftersom många av dotterbolagen rapporterar i andra valutor än svenska kronor och gör affärer i utländska valutor är Viaplay Group utsatt för valutakursförändringar.	• Transaktionsexponering säkras huvudsakligen genom valutaterminer med högst 36 månader löptid för kontrakterade programinköp. • Omräkningsexponering är inte valutasäkrad.		↗ **Ökad risk.** Transaktionsexponeringen har ökat på grund av det instabila makroekonomiska läget (krig, stigande inflation och räntor, en volatil aktiemarknad), vår internationella expansion och investeringar i innehåll för de nordiska marknaderna.
Finansiering och refinansiering Viaplay Group är beroende av tillgång till finansiering och är därför exponerad för risker i samband med störningar på kapitalmarknaderna, vilket kan göra det svårare och/eller dyrare att erhålla finansiering i framtiden. Det kan till exempel röra sig om (i) nya lagar och regler som antas, (ii) stabiliteten på finansmarknaderna eller i den finansiella tjänstesektorn (iii) och hur Viaplay Groups kreditvärdighet uppfattas. Alla dessa faktorer kan resultera i en minskning av tillgängliga krediter och kapital eller en ökning av kreditkostnaderna. Koncernens befintliga likvida medel och kreditfaciliteter anses för närvarande vara tillfredsställande. Se not 22 för ytterligare information.	• Extern upplåning hanteras centralt i enlighet med koncernens finanspolicy. • Lånen tas i första hand upp av moderbolaget och överförs till dotterbolagen via så kallade "cash pools", interna lån eller kapitaltillskott.	• Diversifierade finansieringskällor och löptider. • Refinansiering av alla lån påbörjas 12 månader före förfallodagen.	↗ **Ökad risk.** Det finns en ökad risk för att ytterligare finansiering krävs på grund av det förändrade makroekonomiska läget och en svagare konjunktur.
Kreditrisk Kreditrisk definieras som risken för att motparten i en transaktion inte kommer att uppfylla sina avtalsförpliktelser och att eventuella säkerheter inte täcker Viaplay Groups fordran. Kreditrisken i koncernen delas in i finansiell kreditrisk och kreditrisker avseende kundfordringar.	• Kreditrisken avseende Viaplay Groups kundfordringar är spridd över ett stort antal kunder, både privatpersoner och företag.	• Höga kreditbetyg krävs för alla större kreditbelopp och kreditupplysningar inhämtas för att minska risken för osäkra fordringar.	→ **Oförändrad risk.**
Ränteförändringar Ränterisk är risken att förändringar i marknadsräntorna påverkar kassaflöde, finansiella tillgångar och skulder negativt. Viaplay Groups främsta finansieringskällor är eget kapital, kassaflöde från verksamheten och extern upplåning. På grund av ränteförändringar på finansmarknaderna kan räntebärande skulder utgöra en ränterisk för Viaplay Group.	• Den största delen av de räntebärande skulderna har rörlig ränta. • Räntan kan omvandlas till fast ränta med hjälp av ränteswappar.		↗ **Ökad risk.** Ränterisken har ökat främst på grund av lägre kassabehållning, vilket minskar den naturliga säkringen för erhållna räntor. Generellt högre räntenivåer till följd av inflationen bidrar också till den ökade risken.
Skatt Viaplay Group har verksamhet i flera länder. Större delen av verksamheten drivs genom dotterbolag. Verksamheten bedrivs i enlighet med Viaplay Groups förståelse och tolkning av tillämpliga skattelagar, skatteavtal och andra skatteregler, samt krav från berörda skattemyndigheter och internationella organ. Ändringar i lagar, överenskommelser och andra regelverk kan påverka Viaplay Groups skatteposition, liksom ifrågasättanden från skattemyndigheternas sida av Viaplay Groups tolkning av befintliga skatteregler.	• Noggrann övervakning av utvecklingen inom skatteområdet på nuvarande marknader samt en grundlig utvärdering av skattebestämmelser på nya marknader. • Viaplay Group analyserar komplexa skattefrågor och nya skatteregler på marknaden med hjälp av externa konsulter.		→ **Oförändrad risk.**

Operationella risker

Risk och beskrivning	Motåtgärder		Utveckling under 2022
Störningar och avbrott Streaming omfattas av ett komplext ekosystem av teknik och tjänster, som alla måste samverka på ett synkroniserat sätt för att skapa en bra kundupplevelse. Viaplay Group är idag ett stort streamingföretag som är verksamt på flera marknader. Störningar och avbrott kan orsakas av flera faktorer inklusive, men inte begränsat till, våra egna system, tredjepartsleverantörer, eller aktörer med skadligt uppsåt. Cyberhoten blir till exempel alltmer avancerade, särskilt för företag med stor digital närvaro som Viaplay Group. Attackerna kan ske i form av intrång för att komma åt konfidentiella eller känsliga uppgifter eller för att störa kritisk verksamhet för Viaplay Group. Dessutom kan kunderna uppleva störningar och avbrott på grund av faktorer som ligger utanför vår kontroll, till exempel på grund av problem med deras egna enheter, wifi, eller nätverksavbrott hos lokala internetleverantörer.	• Fortsatta investeringar för att hålla oss informerade om cyberhot, samt i säkerhetsarkitektur, system och verktyg, kunskap och rutiner för att identifiera, skydda och reagera på cyberhot. • Utbildning i riskmedvetenhet och proaktiv information till alla anställda. • Delta i relevanta forum för att utbyta idéer och bidra med kunskap och erfarenheter. • Fortlöpande investeringar i plattformens skalbarhet och motståndskraft.	• Nära samarbeten med tredjepartsleverantörer. • Fortlöpande investeringar i marknadsutbildning om streamingtjänster.	**Oförändrad risk.** Mängden avancerade cyberattacker har ökat under 2022. Viaplays fortsatta expansion till nya marknader och det ökade antalet samtidiga visningar av vårt innehåll ökar också kraven på vår plattform. De befintliga och planerade motåtgärderna håller dock den sammanlagda risken på en stabil nivå.
Risker med samarbetspartners Vi har samarbetspartners inom flera olika områden av vår verksamhet (till exempel distributionspartners, medieföretag, tjänsteleverantörer och underleverantörer) och är beroende av deras ekonomiska och operationella resultat och affärsetik. Det finns en risk för att våra samarbetspartners inte lever upp till den förväntade standarden eller sina avtalsenliga skyldigheter. Dessutom finns det en risk för att samarbetspartners bryter mot nationella och internationella lagar, bestämmelser och konventioner eller inte följer företagets värderingar eller policyer. Alla dessa risker kan påverka Viaplay Groups finansiella ställning och anseende.	• Viaplay Group genomför en tredjepartsgranskning på plats vid film- och serieproduktioner. • Screening av affärspartners och tredje parter för att identifiera potentiella risker. • Leverantörer måste följa Viaplay Groups uppförandekod för leverantörer eller annan likvärdig policy.	• Riskanalys för att identifiera affärspartners och leverantörer med hög risk. • Fortlöpande översyn och förbättring av vår process för due diligence-granskning av leverantörer.	**Oförändrad risk.** I samband med expansionen till nya marknader och det geopolitiska läget i världen uppstår nya risker, men tack vare god planering och väl fungerande arbetsprocesser förblir risken oförändrad.
Konkurrens om kvalificerade medarbetare Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Förmågan att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare är en förutsättning för vår tillväxt och framgång. Den digitala omställningen i samhället innebär en stor efterfrågan på teknisk kompetens. Eftersom Viaplay Group expanderar och utvecklar sin plattform kommer vi att fortsätta att konkurrera om högkvalificerad arbetskraft både inom teknik och andra specialistområden.	• Fortlöpande arbete för att säkerställa att vi kan erbjuda en företagskultur och arbetsmiljö där människor kan utvecklas och nå sin fulla potential. • Viaplay Groups hybrida arbetsmodell har förstärks. • Teknikhubb öppnad i Barcelona.		**Oförändrad risk.**
Regelefterlevnad Att följa lagar och förordningar om korruptionsbekämpning och sanktioner är en viktig del av Viaplay Groups program för regelefterlevnad. Om sådana regler överträds kan det få betydande negativa konsekvenser i form av skadat anseende, försämrat varumärkesvärde och aktieägarvärde, samt böter eller straffrättsliga påföljder.	• Ett effektivt regelefterlevnadsprogram implementerat som inkluderar utbildning för Viaplay Groups anställda och konsulter. • Obligatoriskt undertecknande av uppförandekoden och digital utbildning för Viaplay Groups anställda och konsulter.	• Aktivt tvärfunktionellt samarbete mellan nyckelfunktioner för att komma överens om förbättringsåtgärder och säkerställa fortsatt efterlevnad. • Screening av affärspartners och tredje parter för att identifiera potentiella risker.	**Oförändrad risk.** I samband med expansionen till nya marknader och det geopolitiska läget i världen uppstår nya risker, men tack vare god planering och väl fungerande arbetsprocesser förblir risken oförändrad.

Risk

Hållbarhetsrisker

Risk och beskrivning	Motåtgärder		Utveckling under 2022
Diskriminering och trakasserier (mänskliga rättigheter) Diskriminering avser orättvis behandling av en person eller grupp på grund av till exempel kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet och ålder, vid rekrytering eller i tjänsten. Trakasserier definieras som oönskade beteenden som leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas på arbetsplatsen. Viaplay Group fördömer alla former av diskriminering och har nolltolerans mot alla former av trakasserier inom Viaplay Group eller leverantörskedjan.	• Mänskliga rättigheter ingår i Viaplay Groups uppförandekod, policy om mänskliga rättigheter och hållbarhetspolicy. • Medarbetare måste underteckna uppförandekoden när de påbörjar sin anställning hos Viaplay Group.	• Leverantörer måste underteckna uppförandekoden för leverantörer. • Program för tredjepartsrevisioner av hållbarhetsfrågor, inklusive frågor som rör mänskliga rättigheter, i våra produktioner har implementerats.	**Minskad risk.** Förbättrade rutiner har införts.
Integritet (mänskliga rättigheter) Viaplay Group är ett datadrivet företag och vi behöver hantera stora mängder personuppgifter för att kunna erbjuda våra tjänster. Varje förlust, ändring eller obehörigt utlämnande av personuppgifter, antingen på grund av felaktig behandling eller cyberattacker, kränker användarnas rätt till integritet och strider mot gällande lagar om dataskydd. Expansion av verksamheten till nya marknader skapar ytterligare komplexitet och sårbarhet och kräver ett bredare och mer avancerat arbetssätt för att behandla och skydda personuppgifter på ett tillfredsställande sätt. För mer information, se sidan 135.	• Dedikerat Privacy-team, bestående av experter på dataskydd och integritet, och ett ramverk för dataskydd (Data Protection Governance Framework) finns för att stödja verksamheten att identifiera risker och vidta motåtgärder. • En årlig plan för bolagsstyrning (governance wheel) har upprättats för att prioritera och kartlägga hur de identifierade riskerna ska minskas.	• Tydliga rutiner för dataintrång på plats. • Fortsatta investeringar i cybersäkerhetshantering, säkerhetsarkitektur, system, verktyg, expertis och processer för att identifiera, skydda och hantera hot om cyberattacker.	**Minskad risk.** Fortlöpande uppdateringar och förbättringar för att höja kvaliteten på Viaplay Groups processer, dokumentation och system.
Arbetsmiljö (arbetstagarnas rättigheter) Viaplay Group definierar ohälsosam arbetsmiljö som orealistisk arbetsbelastning, oprofessionellt eller oärligt uppträdande, negativ kommunikation eller oklara mål. Detta kan leda till stress, psykisk ohälsa, depression eller bristande engagemang. För mer information, se sidan 116.	• Vi ser till att Viaplay Groups värderingar – mod, jämlikhet, uppskattning och tillit – framhålls och finns med som en del av den dagliga verksamheten. Det hjälper oss att skapa en ömsesidig förståelse för hur vi ska uppträda i tjänsten och gentemot våra kollegor.	• Tydliga, sunda och väl kommunicerade principer för en god balans mellan arbete och privatliv. • Viaplay Groups hybrida arbetsmodell stärks. • Revisionsprogram för granskning av produktioner med uppföljande handlingsplaner för förbättringsåtgärder.	**Minskad risk.** Stärkt hybrida arbetsmodell tillsammans med nya insatser för att övervaka och förbättra arbetsmiljön i produktioner.
Skydd av barn och utsatta grupper Barn och utsatta grupper är aktiva användare av Viaplay Groups tjänster och sårbara för olämpligt innehåll. Om Viaplay Groups tjänster inte hanteras på rätt sätt kan det leda till fysiska eller känslomässiga skador. För mer information, se sidan 128.	• Vårt Content Compliance-team granskar allt innehåll och ser till att program och sändningar schemaläggs så att barn och utsatta grupper skyddas från potentiellt skadligt material. • Varningar på skärmen om en serie eller film innehåller potentiellt stötande, sexuellt eller våldsamt innehåll.	• Föräldrar kan ställa in Viaplays barnsektion som standard, spärra annat innehåll med hjälp av en pinkod och skapa särskilda barnprofiler som filtrerar bort olämpligt innehåll.	**Oförändrad risk.**

Framväxande långsiktiga risker

Vi definierar framväxande risker som osäkerheter från kända eller ej beaktade källor som vi inte helt kan bedöma konsekvenserna av, men som kan förväntas påverka koncernen på lång sikt. Tabellen nedan visar de tre främsta, framväxande, långsiktiga riskerna som vi identifierade under 2022 och som kan väsentligt påverka Viaplay Groups verksamhet i framtiden, inom en tidshorisont på 3–5 år+.

Risk	Riskbeskrivning	Motåtgärder
Marknadskonsolidering **Riskkategori: Marknadsrisk**	Konsolidering på marknaden för streamingtjänster kan öka konkurrensen om abonnenter och sätta press på Viaplay Group att förbli konkurrenskraftig.	Fortsatt differentiering genom en unik blandning av originalproduktioner och sporträttigheter i toppklass, samt utvärdering och förståelse för abonnent- och tittartrender.
Cyberattacker **Riskkategori: Operationell risk**	På grund av geopolitisk osäkerhet samt den förväntade digitala utvecklingen finns det en risk att hotet om cyberattacker kommer att framstå tydligare under tidshorisonten 3-5 år+. Effekterna av potentiella cyberattacker inkluderar ekonomiska förluster och minskat anseende samt ökade driftskostnader.	Fortsatta satsningar inom cyberhotsområdet samt riskmedvetandeutbildning och proaktiv kommunikation till alla medarbetare.
Miljö, socialt ansvar och bolagsstyrningsfrågor (ESG) **Riskkategori: Hållbarhet**	Ökande nivåer bland intressenter av medvetenhet och engagemang i miljö-, socialt ansvar och bolagsstyrning (ESG) samt en ökad takt inom lagstiftning som syftar till att driva framsteg mot statliga och mellanstatliga mål relaterade till klimatet, ökar insatserna för företag som hanterar dessa frågor. Detta kan ha ekonomisk påverkan och minska anseendet för koncernen.	Fortsatt resursallokering och prioritering av hållbarhet i hela vår verksamhet i linje med den strategiska planen för hållbarhet samt nya rapporteringssystem och ramverk.

TCFD rapport

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Enligt rekommendationerna från arbetsgruppen om klimatrelaterade finansiella informationskrav (TCFD) bjuder vi in våra intressenter att få en bättre förståelse för våra mest väsentliga klimatrelaterade risker och möjligheter samt vår strategi för att hantera dem. Följande avsnitt tar upp alla delar av TCFD:s ramverk: Bolagsstyrning, strategi, riskhantering, mått och mål.

Bolagsstyrning

Viaplay Groups styrelse har det yttersta ansvaret för företagets affärsstrategi, inklusive hanteringen av klimatrelaterade risker och möjligheter och affärsstrategins koppling till hållbarhetsfrågor i stort. Styrelsen uppfyller sitt åtagande genom att engagera sig i den löpande granskningen av stora och framväxande risker via revisionsutskottet, samt deltar i utveckling och komplettering av koncernens hållbarhetsstrategi under regelbundna möten med ledningen om klimatrelaterade ämnen, till exempel planering och framsteg i fråga om utsläppsminskningar.

Hållbarhetsrisker övervakas fortlöpande av koncernens hållbarhetsavdelning i enlighet med de riskhanteringsprocesser som beskrivs i nästa avsnitt. Dessutom utvärderas klimatrelaterade finansiella risker och möjligheter i koncernens affärsverksamhet löpande genom klimatriskkommitténs arbete. Klimatriskkommittén träffas en gång i kvartalet för att gå igenom identifierade klimatrelaterade risker som väsentligt kan påverka företaget. Man genomför även en årlig genomgång för att uppdatera riskbedömningen tillsammans med intressenter i hela koncernen. Riskernas möjliga konsekvenser bedöms över olika tidshorisonter. Eventuella framväxande problem tas upp direkt med koncernledningen, som i sin tur för dem vidare till styrelsen om de bedöms som relevanta.

Riskhantering

Arbetet med att identifiera, klassificera och hantera klimatrelaterade risker leds av Viaplay Groups klimatriskkommitté och är anpassat till den övergripande riskhanteringsprocessen som beskrivs på sida 29 i avsnittet Risker och riskhantering i årsredovisningen.

Strategi

Efter att ha genomfört en detaljerad kvalitativ riskbedömning har Viaplay Group identifierat tre huvudsakliga, klimatrelaterade risker som bedöms ha störst potentiell negativ påverkan på koncernens finansiella resultat: prissättning/beskattning av koldioxidutsläpp, högre förväntningar på klimatrelaterade resultat och störningar i vår värdekedja i samband med produktion och distribution av innehåll. Ingen av de identifierade riskerna anses vara tillräckligt stor för att i grunden hota Viaplay Groups affärsverksamhet eller koncernens möjligheter att generera intäkter, kassaflöden och vinster.

Den detaljerade riskbedömningen identifierade både fysiska risker och omställningsrisker i Viaplay Groups värdekedja och riskerna bedömdes sedan med hänsyn till sannolikhet och möjliga konsekvenser. En tidsram för när varje risk kan förverkligas ingick också i den detaljerade bedömningen. Ytterligare modelleringar gjordes för att fastställa huvudsakliga risker och möjligheter, som sedan kategoriserades enligt Viaplay Groups riskhanteringssystem. En övergripande sammanfattning av resultaten av bedömningen, inklusive hur de bedömda klimatrelaterade riskerna kan påverka vår värdekedja, finns på sidan 37.

Scenarioanalys

På grund av osäkerheten kring kurvan för de globala utsläppen av växthusgaser och klimatförändringens långsiktiga effekter finns det en rad komplexa faktorer som kan få oförutsedda konsekvenser för vår verksamhet, miljön och samhället. För att hantera detta har sannolikheten för att riskerna ska inträffa även bedömts enligt två scenarier baserade på IPCC:s RCP-scenarier (Representative Concentration Pathways) – ett där man räknar med låga koldioxidutsläpp (1,5 C°) och ett där man räknar med höga koldioxidutsläpp (2–4 C°).

Analysen ska inte ses som en framtidsprognos, utan ett försök att identifiera och bedöma potentiella klimatrelaterade risker som kan uppstå på kort eller lång sikt. Viaplay Groups klimatriskkommitté bedömer de konsekvenser som identifierade klimatrelaterade risker kan få för koncernens strategi och verksamhet på ett objektivt sätt. Man vill även förfina bedömningsmetoderna för att återspegla ökad kunskap om klimatrisker över tid, vilket kan leda till en annan prioritering och bedömning av riskernas väsentlighet.

Scenarier för klimatförändringar

Scenario med låga koldioxidutsläpp

Omställning / 1,5 °C / RCP 1,9

Detta scenario förutsätter en framtid som överensstämmer med ambitionerna i Parisavtalet där snabba utsläppsminskningar har begränsat den globala temperaturökningen till 1,5 °C. Omställningseffekterna är mest framträdande och de fysiska konsekvenserna, till exempel stigande havsnivåer, kommer att vara omfattande under resten av århundradet, men hanterbara. Många länder har tagit fram strategier för att genomföra snabba utsläppsminskningar fram till 2030 och planer för att nå negativa utsläpp i slutet av århundradet.

Scenario med höga koldioxidutsläpp

”Business as usual” / 4–5 °C / RCP 8.5

Ett scenario som förutsätter en framtid där de globala växthusgasutsläppen fortsätter att öka utan att tillräckliga åtgärder vidtas för att minska dem. Det kommer potentiellt att leda till att medeltemperaturen ökar med 4–5 °C i slutet av århundradet. Extrema fysiska konsekvenser – till exempel extrema väderhändelser, havererade ekosystem och en betydande höjning av havsnivån – kommer att bli allt mer utbredda och svårhanterliga fram till slutet av århundradet.

Tidshorisonter

Kort sikt: < 5 år
Medellång sikt: 5–10 år
Lång sikt: > 10 år

TCFD rapport

Scenarier för klimatförändringar – identifierade huvudsakliga risker

Beskrivning och möjliga konsekvenser	Scenario med låga koldioxidutsläpp	Scenario med höga koldioxidutsläpp	Motåtgärder
Ökad reglering av koldioxidutsläpp			
Riskkategori: Marknad, finansiell Många länder har åtagit sig att minska utsläppen i enlighet med Parisavtalet och företagens utsläpp kan komma att regleras i högre utsträckning för att nå utsläppsmålen. Det kan innebära begränsningar eller beskattning av direkta utsläpp, inrikes flygresor eller andra inköpta koldioxidintensiva varor och tjänster, reklamrestriktioner för koldioxidintensiva produkter, krav på energieffektivitet. **Möjliga konsekvenser:** Ökade kostnader i hela värdekedjan, minskade intäkter från reklam, böter vid bristande efterlevnad.	↑ **Mycket ökad sannolikhet – medellång sikt** Viaplay Group arbetar för att minska utsläppen i hela värdekedjan för att uppnå ambitiösa klimatmål i linje med detta scenario. Därför är företaget allt bättre positionerat för att anpassa sig till denna risk med minimal finansiell exponering.	→ **Ingen ökad sannolikhet – lång sikt** Antar minimala statliga påtryckningar, utan ytterligare restriktioner av koldioxidutsläpp, som påverkar Viaplay Groups finansiella resultat.	• Viaplay Group håller sig väl underrättad om föreslagna lagändringar som direkt eller indirekt påverkar verksamheten. Även ändringar i miljölagstiftningen övervakas. • De nuvarande målen för utsläppsminskning är anpassade till ambitionerna i ett scenario med låga koldioxidutsläpp.
Höjda förväntningar på klimatrelaterade resultat			
Riskkategori: Finansiell, marknad, operationell Förväntningarna på klimatrelaterade resultat ökar från investerare, kunder och andra aktörer i takt med att medvetenheten om och oron för miljön – särskilt klimatet – ökar. Dessutom förväntas företagen visa ledarskap i ett bredare perspektiv och ta ansvar för hela värdekedjan, inte bara den egna verksamheten. **Möjliga konsekvenser:** Större abonnentbortfall, problem att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare – med minskade intäkter som följd.	↑ **Mycket ökad sannolikhet – medellång sikt** Konsekvenserna beror på marknadsresultat i jämförelse med globala konkurrenter, och på förmågan att effektivt genomföra och kommunicera hållbarhetsstrategin. Att inte visa tillräcklig medvetenhet, handlingskraft och ledarskap i klimatfrågor kan skada vårt anseende, påverka marknadsvärdet och vår förmåga att attrahera och behålla både abonnenter och kvalificerade medarbetare.	↗ **Ökad sannolikhet – lång sikt** Allmänhetens medvetenhet om och intresse för klimatfrågor kommer troligen att fortsätta att öka i takt med att klimatförändringens fysiska konsekvenser blir allt mer märkbara. Företag och varumärken inom underhållning och streaming som inte tar itu med dessa frågor skulle troligen få måttliga intäktsbortfall och/eller gå miste om tillväxtmöjligheter.	• Viaplay Group har släppt en rapport om om klimatpåverkan från vår streamingvärdekedja. Vi finns med i flera investerarindex och redovisar våra hållbarhetsresultat enligt globala och europeiska standarder. • Pågående initiativ för att integrera hållbarhet och klimat.
Störningar i vår värdekedja för produktion och distribution av innehåll			
Riskkategori: Operationell, finansiell Ökade fysiska klimatrisker, till exempel extrema väderhändelser som orsakar översvämningar, värmeböljor och skogsbränder. Ökade globala temperaturer, stigande havsnivåer och fluktuerande nederbörd på lång sikt. **Möjliga konsekvenser:** Störningar som kan leda till försenade, uppskjutna eller inställda produktioner – särskilt för livesända evenemang, till exempel sport. Kan leda till minskad produktion av innehåll, förlust av anseende, försämrade kunderbjudanden och justerad prissättning.	↗ **Ökad sannolikhet – kort till lång sikt** Extrema väderhändelser ökar redan idag i frekvens och intensitet. I detta scenario antas risknivån för dessa händelser vara hanterbar med nuvarande arbetsprocesser. Om extrema väderhändelser ökar ännu mer i frekvens och intensitet kan en omvärdering av investeringskriterierna för produktioner som är känsliga för extrema väderhändelser behöva göras.	↑ **Mycket ökad sannolikhet – medellång till lång sikt** Om extrema väderhändelser ökar mycket i frekvens och intensitet kommer det att leda till ökade kostnader för investeringar i motåtgärder, förstärkning av vår beredskap för nödsituationer, ökade försäkringskostnader och andra anpassningar. Effekterna på intäktsströmmarna kan bli betydande på lång sikt och innehållsstrategin kan behöva ses över.	• Viaplay Group tar hänsyn till risken för miljökatastrofer och möjliga väderhändelser när beslut fattas om inspelningsplatser. Beredskapsplaner för nödlägen och rutiner för kontinuitet i verksamheten, inklusive försäkringar, evakueringsplaner och alternativa inköpskällor, utarbetas därför och distribueras till de som berörs. • Det görs även regelbundet bedömningar av hållbarhetsrisker i produktionen, inklusive tredjepartsgranskningar på plats. I bedömningen ingår också fysiska klimatrisker.

Bedömning av klimatrelaterade risker

Riskbeskrivning		Sannolikhet: Scenario med låga koldioxid-utsläpp	Sannolikhet: Scenario med höga koldioxid-utsläpp	Möjliga konsekvenser för värdekedjan: Köpa och skapa innehåll	Möjliga konsekvenser för värdekedjan: Paketering och marknadsföring	Möjliga konsekvenser för värdekedjan: Distribution av innehåll	Möjliga konsekvenser för värdekedjan: Kund-upplevelse
Fysiska risker							
Akuta	Ökad frekvens av extrema väderhändelser	Ökad	Mycket ökad	Måttliga	Små	Måttliga	Små
Långsiktiga	Fortsatt global temperaturökning, stigande havsnivåer och förändrade nederbördsmönster	Ökad	Mycket ökad	Obetydliga/inga	Små	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga
Omställningsrisker							
Marknad	Ökade krav från intressenter att minska vår klimat- och miljöpåverkan	Mycket ökad	Ökad	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga
Politik	Ökad reglering och beskattning på områden som rör klimat och miljö.	Mycket ökad	Oförändrad	Obetydliga/inga	Måttliga	Måttliga	Obetydliga/inga
Anseende	Hårdare granskning kring om streaming-tjänsterna inte anses vara miljövänliga	Mycket ökad	Oförändrad	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga
Infrastruktur	Otillförlitlig elförsörjning på grund av omställningen till förnybar energi	Ökad	Oförändrad	Obetydliga/inga	Obetydliga/inga	Små	Små

Sannolikhet
- Mycket ökad
- Ökad
- Oförändrad

Möjliga konsekvenser
- Stora
- Måttliga
- Små
- Obetydliga/inga

Mått och mål

Viaplay Group har redovisat sitt klimatavtryck sedan koncernen grundades. Vi mäter våra utsläpp i enlighet med GHG-protokollets riktlinjer och arbetar fortlöpande för att förbättra vår förståelse för hur vår verksamhet och värdekedja påverkar klimatet. Viaplay Group sätter upp mål för absoluta minskningar av växthusgasutsläpp i hela verksamheten och arbetar mot dem, som den främsta åtgärden för att minska klimatrelaterade omställningsrisker. Koncernens klimatmål validerades av Science Based Targets Iniative (SBTi) i slutet av 2022. Dessa mål är i linje med 1,5-gradersscenariot. Klimatredovisningen ingår i årsredovisningen och valideras externt. Den finns att läsa i kapitlet Verksamhet, produktion och miljö på sidan 109 i hållbarhetsrapporten.

Bolagsstyrningsrapport

Ansvar och bolagsstyrning

Bolagsstyrning av Viaplay Group utövas genom ett antal bolagsorgan enligt tillämpliga lagar, regler och interna processer. På årsstämman utövar aktieägarna sin rösträtt vad gäller sammansättningen av styrelsen för Viaplay Group och val av externa revisorer. Styrelsens uppgifter utövas delvis genom dess revisionsutskott och ersättningsutskott. Verkställande direktören för Viaplay Group ansvarar för den dagliga ledningen av koncernen i enlighet med riktlinjer och instruktioner från styrelsen.

Bolagsstyrning

Som publikt aktiebolag med värdepapper noterade på Nasdaq Stockholm är Viaplay Group skyldigt att följa en rad externa regler som påverkar bolagets styrning, såsom exempelvis aktiebolagslagen, Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter, Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") samt god sed på värdepappersmarknaden.

Viaplay Group har också upprättat ett internt ramverk bestående av uppförandekoder, koncernriktlinjer och direktiv, som uttrycker koncernens värderingar och åtagande att bedriva verksamhet i enlighet med gällande lagar, föreskrifter, standarder och initiativ.

Hållbarhetsstyrning

Viaplay Groups hållbarhetsarbete är en central del av företagets verksamhet och styrning. Arbetet tar sin utgångspunkt från och är i linje med bolagets syfte, värderingar, affärsstrategi och kultur, samt innefattar bolagets hållbarhetsstrategi, policy-ramverk, strategisk plan och initiativ. Rapportering utförs i enlighet med GRI-standarderna och granskas och godkänns av styrelsen. Styrelsen ansvarar för den övergripande hållbarhetsstrategin samt mål, åtgärder och uppföljning kopplade till hållbarhet. Styrelsen övervakar och diskuterar regelbundet trender, risker och utveckling på hållbarhetsområdet. När det gäller det integrerade arbetet har affärsfunktionerna och de enskilda enheterna inom koncernen operativt ansvar för att implementera och uppfylla relevanta mål. Dessutom har arbetsgrupper inrättats som har till uppgift att driva på förbättringar inom koncernen. Resultatet av Viaplay Groups hållbarhetsarbete rapporteras som en integrerad del av års- och hållbarhetsredovisningen för 2022.

Aktieägare

För information om Viaplay Groups ägarstruktur, aktiekapital och aktier, vänligen se avsnittet "Viaplay Group-aktien" på sida 14. Aktieägare delges regelbundet information i form av delårs- och helårsrapporter, årsredovisningar samt pressmeddelanden om väsentliga händelser som inträffar under året. Alla rapporter, pressmeddelanden och övrig information återfinns på www.viaplaygroup.com.

Årsstämma

Av Aktiebolagslagen (2005:551) ("Aktiebolagslagen") och bolagsordningen framgår hur kallelser till årsstämma och extra bolagsstämma ska utfärdas, samt vem som har rätt att delta och rösta vid stämman. Det finns inga begränsningar för hur många röster varje aktieägare kan avge vid stämman. A-aktier medför rätt till tio röster, medan B-aktier och C-aktier medför rätt till en röst. Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägare skall kunna utöva sin rösträtt per post före bolagsstämman. För information om bemyndiganden som godkänts av årsstämman för styrelsen att besluta om återköp av aktier, se avsnittet "Viaplay Group-aktien" på sida 14.

Valberedningen

Valberedningen består av representanter för några av Viaplay Groups största aktieägare och i dess uppgifter ingår:

- Att utvärdera styrelsens arbete och sammansättning
- Att lämna förslag till årsstämman avseende val av styrelse och styrelseordförande
- Att tillsammans med revisionsutskottet utarbeta förslag avseende val av revisorer (när det är tillämpligt)
- Att lägga fram förslag avseende arvode till styrelsen och bolagets revisorer
- Att lämna förslag avseende ordförande vid årsstämman
- Att lämna förslag till årsstämman avseende administration och tillsättning av valberedningen.

I enlighet med gällande Valberedningsinstruktion sammankallade Viaplay Groups styrelseordförande en valberedning för att bereda förslag till årsstämman 2023. Valberedningen består av Vegard Torsnes, utsedd av Norges Bank; Mattias Nilsson, utsedd av Handelsbanken Fonder; Filippa Gerstädt, utsedd av Nordea Fonder; samt Pernille Erenbjerg, ordförande i Viaplay Groups styrelse. Valberedningens ledamöter utsåg Filippa Gerstädt till ordförande vid sitt första sammanträde. Information om hur aktieägare kan lämna förslag till valberedningen finns publicerat på www.viaplaygroup.com/about/corporategovernance/nomination-committee där även valberedningens motiverade yttrande till årsstämman samt en kort redogörelse för dess arbete kommer att offentliggöras i god tid före årsstämman den 16 maj 2023.

I sitt arbete tillämpar valberedningen avsnitt III, punkt 4.1 i Koden som dess mångfaldspolicy. Valberedningen beaktar följaktligen vikten av en ökad mångfald i styrelsen när det gäller kön, ålder och nationalitet, såväl som erfarenhet, yrkesbakgrund och kompetens.

Styrelsen

Styrelseledamöterna väljs på årsstämman för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Bolagsordningen innehåller inga begränsningar angående styrelseledamöternas valbarhet. Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av lägst tre och högst nio stämmovalda ledamöter, av vilka samtliga väljs på årsstämman. Styrelsen i Viaplay Group AB har under 2022 bestått av sex styrelseledamöter: Pernille Erenbjerg (ordförande), Natalie Tydeman, Simon Duffy, Kristina Schauman, Anders Borg och Andrew House. Under 2022 uppfyllde styrelsen i Viaplay Group Kodens krav på att majoriteten av ledamöterna ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen, samt att minst två av dessa även ska vara oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare (dvs. ägande som överstiger 10%). Information om respektive styrelseledamot finns på sida 42.

Styrelsens ansvar och skyldigheter

Styrelsen i Viaplay Group ansvarar för den övergripande strategin för koncernen samt för att organisera verksamheten i enlighet med aktiebolagslagen.

Styrelsens arbets- och delegationsordning, instruktion till verkställande direktören och rapporteringsinstruktioner uppdateras och godkänns minst en gång per år. Ett ersättningsutskott samt ett revisionsutskott har utsetts inom styrelsen. Dessa utskott är för styrelsen beredande organ och inskränker inte styrelsens övergripande ansvar för bolagets styrning och de beslut som fattas.

Styrelsens arbete

Styrelsen har under året haft elva (11) styrelsemöten. Inför varje ordinarie styrelsemöte får styrelseledamöterna en skriftlig dagordning, som grundar sig på den av styrelsen fastställda arbetsordningen samt ett fullständigt informations- och beslutsunderlag. Återkommande punkter på dagordningen inkluderar bolagets finansiella resultat och ställning, marknadsläge, investeringar och fastställande av finansiella rapporter. Rapporter från revisions- och ersättningsutskottet behandlas också löpande, liksom rapporter avseende intern kontroll och finansieringsverksamhet. Viktiga frågor som behandlats under året inkluderar bolagets strategiska expansionsplan, större investeringar, förvärv, väsentliga händelser på marknaden samt partnerskapsfrågor. Vid mötena är verkställande direktören föredragande. Bolagets finanschef samt andra personer i företagets ledning deltar och föredrar särskilda ärenden. Koncernens chefsjurist utgör styrelsens sekreterare.

Styrelseledamöternas närvaro vid styrelse- och utskottsmöten under 2022 framgår av tabellen nedan.

Säkerställande av kvalitet i finansiell rapportering

Den arbetsordning som årligen beslutas av styrelsen innehåller detaljerade instruktioner om bland annat vilka finansiella rapporter och liknande information som ska lämnas till styrelsen. Utöver delårsrapporter och årsredovisning granskar och utvärderar styrelsen omfattande finansiell information som avser såväl koncernen som helhet som olika enheter inom koncernen. Styrelsen granskar också, i första hand genom revisionsutskottet, de mest väsentliga redovisningsprinciperna som tillämpas i koncernen avseende den finansiella rapporteringen, liksom väsentliga förändringar av dessa principer. I revisionsutskottets uppgifter ingår även att granska rapporter om internkontroll och processer för finansiell rapportering såväl som interna revisionsrapporter som sammanställs av koncernens funktion för internrevision. Koncernens externa revisorer rapporterar till styrelsen vid behov. Koncernens externa revisorer rapporterar också till revisionsutskottet. Samtliga möten protokollförs och protokollen är tillgängliga för alla styrelseledamöter samt för de externa revisorerna.

Utvärdering av styrelse och verkställande direktör

Styrelsen följer ett fastställt förfarande för att årligen utvärdera resultatet av styrelsens och utskottens arbete och rutiner. Utvärderingen syftar bland annat till att undersöka vilka typer av frågor som styrelsen anser bör ges större fokus, att avgöra inom vilka områden styrelsen behöver ytterligare kompetens samt att utreda om styrelsen är väl sammansatt. Utvärderingen fungerar även som underlag för valberedningens arbete. Utvärderingen genomförs genom detaljerade frågeformulär och diskussioner. Frågeformuläret innehåller en blandning av frågor med svarsalternativ, betygsskalor och öppna frågor. Vart tredje år genomförs en djupare utvärdering med hjälp av ett externt konsultföretag, en sådan utvärdering genomfördes under 2022. Ordföranden presenterar resultatet av utvärderingen för styrelsen och även för valberedningen som båda diskuterar resultatet grundligt.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet utgörs av Natalie Tydeman (ordförande), Andrew House och Anders Borg. Ersättningsutskottets uppgifter framgår av avsnitt III, punkt 9.1 i Koden, och omfattar frågor om löner, pensionsvillkor, incitamentsprogram och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. De riktlinjer som koncernen tillämpat under 2022 framgår av not 7. Ersättningsutskottets sammanträden protokollförs och rapporteras till styrelsen vid nästföljande styrelsemöte.

Styrelsens sammansättning samt närvaro vid styrelse- och utskottsmöten 2022

Styrelse	Styrelsemöten[1]	Revisions-utskott[2]	Ersättnings-utskott[3]	Oberoende i förhållande till större aktieägare	Oberoende i förhållande till bolaget och ledningen
Pernille Erenbjerg	11/11	–	–	Ja	Ja
Natalie Tydeman	11/11	–	6/6	Ja	Ja
Simon Duffy	11/11	7/7	–	Ja	Ja
Andrew House	11/11	7/7	6/6	Ja	Ja
Kristina Schauman	11/11	7/7	–	Ja	Ja
Anders Borg	11/11	7/7	6/6	Ja	Ja

1) Det totala antalet styrelsemöten under 2022 var 11, varav 4 hölls före årsstämman den 19 maj 2022 och 7 hölls efter årsstämman 2022.
2) Det totala antalet revisionsutskottsmöten under 2022 var 7, varav 3 hölls före årsstämman den 19 maj 2022 och 4 hölls efter årsstämman 2022.
3) Det totala antalet ersättningsutskottsmöten under 2022 var 6, varav 2 hölls före årsstämman den 19 maj 2022 och 4 hölls efter årsstämman 2022.

Revisionsutskottet

Revisionsutskottet utgörs av Simon Duffy (ordförande), Kristina Schauman, Andrew House och Anders Borg. Revisionsutskottets uppgifter framgår av 8 kap. 49 b § aktiebolagslagen. I revisionsutskottets uppgifter ingår att övervaka bolagets finansiella rapportering och effektivitet i bolagets interna kontroll och internrevision, såväl som att upprätthålla löpande kontakt med koncernens externa och interna revisorer. Revisionsutskottets arbete inriktas primärt på kvaliteten och noggrannheten i koncernens finansiella redovisning och tillhörande rapportering samt dess interna kontroll av den finansiella rapporteringen. Vidare utvärderar revisionsutskottet revisorernas arbete, kvalifikationer och oberoende. Revisionsutskottet följer hur redovisningsprinciper och krav på redovisning utvecklas, diskuterar andra väsentliga frågor som har samband med bolagets ekonomiska redovisning och rapporterar sina iakttagelser till styrelsen. Revisionsutskottets sammanträden protokollförs och rapporteras till styrelsen vid nästföljande styrelsemöte.

Ersättning till styrelseledamöter

Ersättning till styrelseledamöter för styrelsearbete och arbete i styrelsens utskott föreslås av Valberedningen och godkänns av årsstämman. Valberedningens förslag baseras på jämförelse med ersättningen bland andra likvärdiga branschkollegor. Information om ersättningen till styrelseledamöter återfinns i not 7. Styrelseledamöter deltar inte i koncernens incitamentsprogram.

Revisor

KPMG valdes som Viaplay Groups revisorer för räkenskapsåret 2022 fram till och med slutet av årsstämman 2023. KPMG utsågs till koncernens revisorer i samband med bolagets bildande 2018 och omvaldes vid börsnoteringen 2019. Tomas Gerhardsson, auktoriserad revisor, har ansvarat för revisionen av bolaget för KPMG:s räkning sedan 2021. Revisionsuppdraget omfattar granskning av årsredovisningen, bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga uppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra och rådgivning eller annat arbete som kan föranledas på grundval av iakttagelser vid granskning eller vid genomförandet av andra sådana uppdrag. Alla andra uppdrag definieras som övriga uppdrag. Revisorerna rapporterar resultatet av sin granskning genom revisionsberättelsen, som presenteras för årsstämman. Dessutom rapporterar revisorerna resultatet av sin granskning till revisionsutskottet vid ordinarie möten och till styrelsen vid behov. KPMG tillhandahöll vissa övriga uppdrag under 2022. Dessa tjänster omfattade huvudsakligen arbete med skatteregler och dess efterlevnad, liksom andra uppdrag av liknande karaktär nära relaterat till revisionsprocessen. För mer detaljerad information om revisionsarvoden, se not 30.

Förhandsgodkännande samt rutiner för icke-revisionsrelaterade tjänster

Revisionsutskottet har etablerat policy och rutiner för förhandsgodkännande för andra tjänster än revisionsrelaterade tjänster för att säkra revisorernas oberoende. Nuvarande policy godkändes av revisionsutskottet i november 2022.

Verkställande ledning

Vid utgången av 2022 bestod den verkställande ledningen i Viaplay Group av VD & koncernchef, finanschef och tio andra befattningshavare. Information om var och en i den verkställande ledningen, inklusive aktieägande per 31 december 2022, återfinns på sidorna 43–44.

VD & koncernchef

VD ansvarar för att den löpande förvaltningen av bolaget sköts enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. VD tar i samråd med styrelsens ordförande fram nödvändig information och dokumentation som underlag för styrelsens arbete och för att styrelsen ska kunna fatta väl underbyggda beslut. VD stöttas av den verkställande ledningen. Styrelsen utvärderar VD:s arbete fortlöpande. Styrelsen håller därutöver ett utvärderingsmöte varje år avseende VD utan närvaro av VD eller annan person från ledningen. VD och den verkställande ledningen, med stöd av olika stabsfunktioner, ansvarar för koncernens övergripande strategi, ekonomisk kontroll och verksamhetskontroll, finansiering, kapitalstruktur, riskhantering, sammanslagningar, avyttringar och förvärv. Detta inkluderar bland annat framtagande av finansiella rapporter samt information till och kommunikation med aktiemarknaden. Viaplay Group har utarbetat ett antal styrdokument såsom uppförandekod, koncernriktlinjer och direktiv, som uttrycker koncernens värderingar och åtagande att bedriva verksamheten i enlighet med lagar, regler, standarder och initiativ.

Ersättning till ledande befattningshavare

De befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, som godkändes vid årsstämman 2020, återfinns i not 7. I not 7 finns även ytterligare information om tillämpningen av, och eventuella avvikelser från, befintliga riktlinjer samt de ersättningar som utbetalats under 2022. Det är styrelsen och ersättningsutskottets avsikt att riktlinjerna ska gälla i fyra år från godkännandet 2020. Därför har man inte föreslagit några förändringar för 2023.

Intern kontroll

Rutinerna för intern kontroll, riskbedömningar, kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning avseende den finansiella rapporteringen har skapats för att säkra en tillförlitlig övergripande finansiell rapportering och en extern finansiell rapportering i enlighet med International Financial Reporting Standards, tillämpliga lagar och regler samt övriga krav för bolag noterade på Nasdaq Stockholm. Detta arbete involverar styrelsen, ledningen och övrig personal.

Kontrollmiljö

I tillägg till styrelsens arbetsordning och instruktioner för verkställande direktören och styrelsens utskott säkerställs en tydlig roll- och ansvarsfördelning till gagn för en effektiv hantering av verksamhetens risker. Styrelsen har vidare fastställt ett antal grundläggande riktlinjer och policys av betydelse för arbetet med den interna kontrollen. I dessa ingår kontroll och uppföljning av utfall jämfört med plan och tidigare år. Revisionsutskottet bistår styrelsen i olika frågor, såsom övervakning av internrevision och fastställande av de redovisningsprinciper som koncernen tillämpar. Ansvaret för att upprätthålla en effektiv kontrollmiljö och intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen har delegerats till verkställande direktören. Chefer på olika nivåer i företaget har i sin tur detta ansvar inom sina specifika ansvarsområden. Verkställande ledning rapporterar regelbundet till styrelsen enligt fastställda rutiner utöver revisionsutskottets rapporter. Ansvar och befogenheter, instruktioner, riktlinjer, manualer och principer bildar tillsammans med lagar och föreskrifter kontrollmiljön. Alla medarbetare ansvarar för att riktlinjerna följs.

Riskbedömning och kontrollaktiviteter

Bolaget har utarbetat ett riskramverk för identifiering och kvantifiering av risker inom alla funktioner som har granskats av styrelsen och revisionsutskottet. För mer information om Viaplay Groups riskramverk och de största riskerna, se avsnittet Risker och riskhantering på sida 29.

Regelefterlevnad

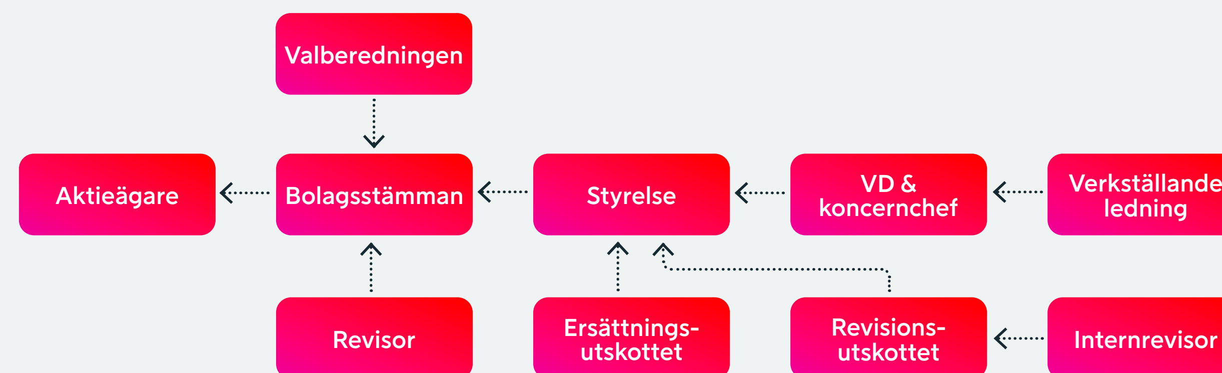
Efterlevnadsfunktionens ansvar är att granska, utvärdera och öka medvetenheten om efterlevnadsfrågor inom organisationen, för att säkerställa att koncernledningen och medarbetarna följer lagar och förordningar inom de viktigaste riskområdena, såsom sanktioner, mutor och korruption. Chefen för efterlevnadsfunktionen hanterar även Viaplay Groups Uppförandekod och säkerställer implementering genom e-learnings och utbildningar. Chefen för efterlevnadsfunktionen presenterar utvecklingen av efterlevnadsprogrammet till revisionsutskottet och rapporterar eventuella incidenter och pågående utredningar.

Information och kommunikation

Väsentliga riktlinjer av betydelse för den finansiella rapporteringen uppdateras och kommuniceras löpande till berörda medarbetare. Det finns såväl formella som informella informationskanaler som bolagets medarbetare kan nyttja för att framföra väsentlig information till bolagsledningen och styrelsen. För extern kommunikation finns riktlinjer som säkerställer att bolaget lever upp till högt ställda krav på korrekt information till marknaden.

Uppföljning

Styrelsen utvärderar kontinuerligt den information som bolagsledningen och revisionsutskottet lämnar. Styrelsen erhåller även uppdaterad information om koncernens utveckling mellan styrelsemöten. Koncernens finansiella ställning, strategier och investeringar diskuteras vid varje styrelsemöte. Varje kvartalsrapport granskas av revisionsutskottet före publicering och revisionsutskottet ansvarar även för uppföljning av den interna kontrollen. Arbetet innefattar bland annat att säkerställa att åtgärder vidtas rörande eventuella brister och förslag till åtgärder som framkommit vid den interna och externa revisionen. Bolaget har en oberoende internrevisionsfunktion som ansvarar för att följa upp och utvärdera arbetet med riskhantering och intern kontroll. Arbetet innefattar bland annat att granska hur fastställda riktlinjer efterlevs. Internrevisionen planerar sitt arbete i samråd med revisionsutskottet och rapporterar löpande resultatet av sin granskning till revisionsutskottet. Den externa revisorn rapporterar till revisionsutskottet vid ordinarie möten.



Styrelse



Pernille Erenbjerg

Styrelseordförande sedan 2021, styrelsemedlem sedan 2020.

Dansk medborgare, född 1967.

Bakgrund: Kandidatexamen och magisterexamen från Handelshögskolan i Köpenhamn. Vice ordförande i styrelsen för DFDS, styrelseledamot i Royal Danish Theatre och Nordea. Ledande positioner inom TDC, inklusive Koncernchef och VD från 2015–2018 och Group CFO 2011–2015.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseledamot i RTL Group, Nordic Connectivity (Global Connect) AB, vice styrelseordförande i Genmab och Millicom International Cellular.

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 9 290 VPLAY B-aktier.



Anders Borg

Styrelseledamot sedan 2018, ledamot i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.

Svensk medborgare, född 1968.

Bakgrund: Utbildad i nationalekonomi, ekonomisk historia, politik och filosofi vid universiteten i Stockholm och Uppsala. Sveriges finansminister mellan åren 2006 och 2014. Aktiv i styrelser för ett flertal bolag inom telekom, fintech och den offentliga sektorn. Tidigare arbetat på Citigroup, ABN AMRO, SEB, Tele2 samt Millicom och aktiv medlem i World Economic Forum under många år.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Sehlhall Fastigheter AB, Checkin.com och DanAds. Styrelseledamot i Stena International och Rud Pedersen Group samt senior rådgivare till East Capital, Amundi, Kinnevik och Nordic Capital.

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 5 238 VPLAY B-aktier.



Simon Duffy

Styrelseledamot sedan 2018, ordförande i revisionsutskottet.

Brittisk medborgare, född 1949.

Bakgrund: Magisterexamen från University of Oxford och masterexamen från Harvard Business School. Tidigare verkställande styrelseordförande i Tradus plc, vice styrelseordförande i ntl: Telewest samt VD på ntl, finansdirektör på Orange SA, VD på End2End AS, VD och vice ordförande för WorldOnline International BV och ledande befattningar inom EMI Group plc och Guinness plc.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Modern Times Group MTG AB och i You-View Ltd. Styrelseledamot i Avianca Group International Limited.

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 2 000 VPLAY B-aktier.



Andrew House

Styrelseledamot sedan 2021, ledamot i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.

Brittisk medborgare, född 1965.

Bakgrund: Fil.kand. engelsk litteratur, University of Oxford. Olika ledande positioner på Sony Corporation mellan 1990 och 2017 inklusive VD och koncernchef för Sony Interactive Entertainment, VD och koncernchef för Sony Computer Entertainment Europe, och Marknadsföringschef på Sony Corporation. Arbetar även med private equity investeringar inom interaktiv underhållning.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Nissan Motor Limited samt Dentsu Group, rådgivande styrelsemedlem i Intelity samt mentor på Exco Group (tidigare Merryck & Co).

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 0 VPLAY B-aktier.



Kristina Schauman

Styrelseledamot sedan 2018, ledamot i revisionsutskottet.

Svensk medborgare, född 1965.

Bakgrund: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm. Partner och ägare av Calea AB, tidigare styrelseledamot i statligt ägda Apoteket AB från 2009 till 2018, inklusive tillförordnad VD och finansdirektör under 2010–2011. Finansdirektör i Carnegie Investment Bank AB från 2008 till 2009 och för OMX AB från 2004 till 2008. Flertalet finansrelaterade roller i Investor AB, ABB och Stora.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Coor Service Management Holding AB, AFRY AB och BEWi ASA.

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 6 000 VPLAY B-aktier.



Natalie Tydeman

Styrelseledamot sedan 2018, ordförande i ersättningsutskottet.

Brittisk medborgare, född 1971.

Bakgrund: Examen från Oxford University och Harvard Business School. Senior Investment Director på Kinnevik. Tidigare Managing Partner på v | t partners och Senior Partner på GMT Communications Partners. Ledande positioner på Excite i Europa, Discovery Communications' europeiska internetverksamhet, Fox Kids Europas Online & Interaktiva avdelning, och SVP på Fremantle Media.

Andra styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Modern Times Group MTG AB och Kinneviks portföljbolag.

Oberoende i förhållande till bolaget, bolagsledningen och bolagets större ägare.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 562 VPLAY B-aktier.

Verkställande ledning



Anders Jensen

VD och koncernchef, arbetat i koncernen sedan 2014.

Svensk medborgare, född 1969.

Bakgrund: VD och koncernchef sedan mars 2018. Tidigare EVP och VD för MTG Nordic Entertainment. Senior EVP och VD för konsumentdivisionen på TDC Group, VD för Telenor Ungern, VD för Grameenphone i Bangladesh, samt som marknadschef på Vodafone/Telenor i Sverige.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 116 282 VPLAY B-aktier.



Enrique Patrickson

EVP och Finanschef, arbetat i koncernen sedan 2022.

Svensk medborgare, född 1973.

Bakgrund: Masterexamen i företagsekonomi från Linköpings universitet. Utsågs till EVP och Chief Financial Officer 2022. Tidigare CFO och VP för försäljning, Asien-Stillahavsområdet & Mellanöstern och Afrika på Electrolux. Dessförinnan flertalet ledarroller med fokus på affärsutveckling och M&A på ASSA ABLOY.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 1 354 VPLAY B-aktier.



Alexander Bastin

EVP och Chief Commercial Officer Continental Europe & Baltics, arbetat i koncernen sedan 2013.

Svensk medborgare, född 1989.

Bakgrund: Kandidatexamen i företagsekonomi från Uppsala universitet. Utsågs till EVP och Chief Commercial Officer Continental Europe & Baltics samt medlem i verkställande ledning i december 2022. Tidigare VD för Viaplay Studios och SVP Commercial Affairs Scripted på Viaplay Group. Flertalet ledande befattningar med fokus på kommersiell strategi, digital reklam och prenumerationsintäkter. Tidigare arbetat med TV-produktion, utvecklat och producerat innehåll med produktionsgrupper som Endemol Shine, Zodiak Media och Nice Entertainment Group.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 3 157 VPLAY B-aktier.



Mia Suazo Eriksson

EVP och Chief Marketing Officer, arbetat i koncernen sedan 2015.

Svensk medborgare, född 1977.

Bakgrund: Internationell marknadsföring vid Pace University. EVP and Chief Marketing Officer sedan 2019. VP, Marketing and Communications för Viaplay Group Sverige. Fjorton år i New York inom ett flertal kreativa roller inom marknadsföring och produktion på VIACOM.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 2 145 VPLAY B-aktier.



Matthew Hooper

EVP och Chief Commercial Officer UK, arbetat i koncernen sedan 2011.

Brittisk medborgare, född 1970.

Bakgrund: Magisterexamen från University of Oxford. Utsågs till EVP och Chief Commercial Officer UK 2022. Tidigare EVP and Chief Corporate Affairs Officer, EVP och Group Head of Corporate Affairs och VD för Viaplay Group Storbritannien, EVP och Head of Corporate Communications på MTG. Medgrundare och VD för Shared Value Limited, styrelseordförande för Shandwick Consultants Limited.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 31 024 VPLAY B-aktier.



Sahar Kupersmidt

EVP och Chief People & Sustainability Officer, arbetat i koncernen sedan 2007.

Svensk medborgare, född 1977.

Bakgrund: Studerat på Linnéuniversitetet. Utsågs till EVP och Chief People & Sustainability Officer 2022. Tidigare EVP och Chief People & Culture Officer. Flertal ledarroller, inklusive SVP och Head of Nordic DTH TV. Medlem i Viasats svenska ledningsgrupp mellan 2012–2018, och i MTGs svenska ledningsgrupp mellan 2015–2018.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 7 270 VPLAY B-aktier.

Verkställande ledning



Peter Nørrelund

EVP och Chief Sports Officer, arbetat i koncernen sedan 2003.

Dansk medborgare, född 1971.

Bakgrund: Examen från Danish School of Media & Journalism. EVP and Chief Sports Officer sedan 2020. Tidigare rådgivare åt Viaplay Group för sporträttigheter, EVP och chef för produktutveckling och inkubation på MTG, VD för Sports från 2013 och ansvarig för förvärv av sporträttigheter sedan 2006. VD för DreamHack Sports Games och chef för Turtle Entertainment. Arbetat som reporter, kommentator, värd och chefredaktör på Danmarks Radio.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 6 155 VPLAY B-aktier.



My Perrone

EVP och Group General Counsel & Company Secretary, arbetat i koncernen sedan 2011.

Svensk medborgare, född 1977.

Bakgrund: Magisterexamen i juridik från Lunds universitet och specialistutbildning i immaterialrätt från Malmö universitet. Utsågs till EVP och Group General Counsel & Company Secretary 2022. Tidigare SVP och Group General Counsel & Company Secretary, tillförordnad chefsjurist och chefsjurist för Legal Sweden på Viaplay Group. Dessförinnan advokat på bl a Magnusson Advokatbyrå och Setterwalls Advokatbyrå, och bolagsjurist på V&S Group.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 3 589 VPLAY B-aktier.



Kim Poder

EVP och Chief Commercial Officer Nordics, arbetat i koncernen sedan 1999.

Dansk medborgare, född 1968.

Bakgrund: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Köpenhamn. EVP och Chief Commercial Officer Nordics sedan 2022. Tidigare EVP och Group Chief Commercial Officer på Viaplay Group samt VD för Viaplay Group Danmark, VD på Viasat Danmark och Finland, VD för TV3 Danmark och VD för MTG Danmark. Media Director på Omnicom Media Direction och Mediaanalytiker på Gallup.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 19 122 VPLAY B-aktier.



Vanda Rapti

EVP och Chief Commercial Officer North America & Viaplay Select, arbetat i koncernen sedan 2003.

Grekisk och brittisk medborgare, född 1976.

Bakgrund: Examen i juridik från Atens universitet samt från University of Westminster. Utsågs till EVP och Chief Commercial Officer för North America & Viaplay Select samt medlem i verkställande ledning i december 2022. Tidigare SVP och Group Head of Acquisitions, Content Distribution & Partnerships, samt roller som VP Pay TV, VoD New Media och senior jurist. Vanda är medlem i Athens Bar Association sedan 2001 och advokat vid Högsta domstolen i England och Wales sedan 2003.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 1 585 VPLAY B-aktier.



Filippa Wallestam

EVP och Chief Content Officer, arbetat i koncernen sedan 2014.

Svensk medborgare, född 1983.

Bakgrund: Civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm. EVP and Chief Content Officer sedan 2019. Tidigare EVP och VD för Viaplay Group Sverige, Head of Strategy för fri-TV och radio i Sverige, Norge och Danmark. Tidigare arbetat på Boston Consulting Group i London och New York, och på Daily Mail General Trust.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 17 375 VPLAY B-aktier.



Philip Wågnert

EVP och Chief Technology & Product Officer, arbetat i koncernen sedan 2018.

Svensk medborgare, född 1980.

Bakgrund: Kandidatexamen i management från London School of Economics and Political Science och en examen från Handelshögskolan i Stockholm. Utsågs till EVP och Chief Technology & Product Officer samt medlem i verkställande ledning i april 2022. Tidigare SVP Product. Dessförinnan ledarroller på Travelport samt SAS, inklusive VP Product Development & Management.

Aktieinnehav (inklusive närstående personer): 3 370 VPLAY B-aktier.

Viaplay originalproduktion, Drömmaren

Finansiella rapporter

Koncernen

Koncernens resultaträkning

Mkr	Not	2022	2021
Kvarvarande verksamheter			
Nettoomsättning	3, 4	15 691	12 661
Kostnad för försäljning		–13 086	–9 462
Bruttoresultat		**2 605**	**3 199**
Försäljnings- och marknadsföringskostnader		–1 264	–1 030
Administrationskostnader		–1 933	–1 632
Övriga rörelseintäkter och rörelsekostnader	6	730	–4
Resultatandelar från intressebolag och joint ventures	15	275	40
Rörelseresultat	5, 6, 7	**413**	**573**
Ränteintäkter	8	27	5
Räntekostnader	8	–121	–97
Leasingräntor, netto	8	–11	–12
Övriga finansiella poster	8	17	7
Resultat före skatt		**325**	**476**
Skatt	9	–2	–111
Årets resultat, kvarvarande verksamheter		**323**	**365**
Årets resultat, avvecklade verksamheter	10	–	–40
Årets resultat		**323**	**325**
Övrigt totalresultat			
Poster som omförts eller kan omföras till årets resultat efter skatt			
Omräkningsdifferenser		123	140
Kassaflödessäkringar		108	289
Övrigt totalresultat för året		**231**	**429**
Summa totalresultat för året		**554**	**754**

Mkr	Not	2022	2021
Årets resultat hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		323	325
Övrigt totalresultat för året hänförligt till:			
Moderbolagets aktieägare		554	754
Resultat per aktie	11		
Resultat per aktie före utspädning (kr), kvarvarande verksamheter		4,13	4,76
Resultat per aktie efter utspädning (kr), kvarvarande verksamheter		4,13	4,74
Resultat per aktie före utspädning (kr)		4,13	4,23
Resultat per aktie efter utspädning (kr)		4,13	4,21
Antal aktier	11, 19		
Utestående aktier vid årets slut		78 225 962	77 970 071
Genomsnittligt antal aktier före utspädning		78 137 402	76 731 753
Genomsnittligt antal aktier efter utspädning		78 225 008	77 031 536

Koncernen

Koncernens balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
Anläggningstillgångar			
Goodwill	12	1 805	1 338
Övriga immateriella tillgångar	12	632	643
Maskiner, utrustning och installationer	13	174	163
Nyttjanderättstillgångar	23	335	321
Andelar i intressebolag och joint ventures	15	1 246	1 226
Övriga aktier		117	102
Långfristiga leasingfordringar	23	104	127
Uppskjutna skattefordringar	9	2	44
Övriga långfristiga fordringar		92	100
Summa anläggningstillgångar		**4 507**	**4 064**
Omsättningstillgångar			
Varulager	16	5 206	3 543
Kundfordringar	17	1 218	847
Kortfristiga leasingfordringar	23	32	31
Förutbetalda programkostnader	18	6 349	4 475
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	18	1 239	515
Skattefordran		65	33
Övriga kortfristiga fordringar		472	317
Likvida medel		2 775	5 702
Summa omsättningstillgångar		**17 356**	**15 463**
Summa tillgångar		**21 863**	**19 527**

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
Eget kapital			
Aktiekapital	19	157	157
Övrigt tillskjutet kapital	19	4 282	4 282
Reserver	19	213	–18
Balanserade vinstmedel	19	4 259	3 902
Summa eget kapital		**8 911**	**8 323**
Långfristiga skulder			
Långfristiga lån	22	3 250	2 500
Långfristiga leasingskulder	22, 23	394	416
Långfristiga avsättningar	20	143	157
Uppskjutna skatteskulder	9	103	238
Övriga långfristiga skulder		9	–
Summa långfristiga skulder		**3 899**	**3 311**
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga lån	22	650	800
Kortfristiga leasingskulder	22, 23	119	106
Leverantörsskulder	22	3 298	2 891
Upplupna programkostnader		2 433	1 731
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	1 786	1 554
Kortfristiga avsättningar	20	55	215
Skatteskulder		65	160
Övriga kortfristiga skulder		647	436
Summa kortfristiga skulder		**9 053**	**7 893**
Summa skulder		**12 952**	**11 204**
Summa eget kapital och skulder		**21 863**	**19 527**

Koncernen

Koncernens förändring i eget kapital

Mkr	Aktiekapital	Övrigt tillskjutet kapital	Omräkningsreserv	Säkringsreserv	Balanserade vinstmedel	Totalt
Ingående balans 1 januari 2021	**136**	**–**	**–187**	**–261**	**3 547**	**3 236**
Årets resultat	–	–	–	–	325	325
Övrigt totalresultat för året	–	–	140	289	–	429
Summa totalresultat för året	**–**	**–**	**140**	**289**	**325**	**754**
Effekter av aktiebaserade ersättningar	–	–	–	–	30	30
Nyemission	21	4 325	–	–	–	4 346
Nyemission transaktionskostnader netto efter skatt	–	–43	–	–	–	–43
Förändringar i innehav utan bestämmande inflytande	–	–	–	–	–	–
Utgående balans 31 december 2021	**157**	**4 282**	**–47**	**28**	**3 902**	**8 323**
Ingående balans 1 januari 2022	**157**	**4 282**	**–47**	**28**	**3 902**	**8 323**
Årets resultat	–	–	–	–	323	323
Övrigt totalresultat för året	–	–	123	108	–	231
Summa totalresultat för året	**–**	**–**	**123**	**108**	**323**	**554**
Effekter av aktiebaserade ersättningar	–	–	–	–	34	34
Utgående balans 31 december 2022	**157**	**4 282**	**76**	**136**	**4 259**	**8 911**

Koncernen

Koncernens kassaflödesanalys

Mkr	Not	2022	2021
Löpande verksamheten			
Årets resultat, kvarvarande verksamheter		323	365
Årets resultat, avvecklade verksamheter		–	–40
Utdelning från intressebolag och joint ventures		300	500
Avskrivningar och nedskrivningar		270	326
Övriga justeringar för icke-kassaflödespåverkande poster	28	–589	143
Kassaflöde från verksamheten, exklusive förändring av rörelsekapital		**304**	**1 294**
Förändring i varulager		–1 663	–930
Förändring i kundfordringar		–322	–48
Förändring i övriga rörelsefordringar		–2 436	–348
Förändring i rörelseskulder		1 116	509
Förändringar i rörelsekapital		**–3 305**	**–817**
Kassaflöde från löpande verksamheten		**–3 001**	**477**
Investeringsverksamheten			
Förvärv av verksamheter	27	–387	–
Avyttring av verksamheter	26	–	443
Investeringar i materiella och immateriella tillgångar		–186	–216
Övrigt kassaflöde från investeringsaktiviteter		71	16
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**–502**	**243**
Finansieringsverksamheten			
Nya lån	28	1 400	–
Amortering av lån	28	–800	–1 260
Nettoförändring av leasing	28	–72	–83
Nyemission, netto efter transaktionskostnader		–	4 292
Övrigt kassaflöde från finansieringsaktiviteter		7	–39
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**535**	**2 910**
Total förändring i likvida medel under året		**–2 968**	**3 630**
Likvida medel vid årets början		**5 702**	**2 040**
Kursdifferenser i likvida medel		41	32
Likvida medel vid årets slut		**2 775**	**5 702**

Noter till koncernens finansiella rapporter

Koncernen

Redovisningen och dess upprättande

Resultaträkning

Tillgångar

Eget kapital och skulder

Tilläggsinformation

Koncernen

Noter till koncernens finansiella rapporter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Viaplay Group AB (publ) (Viaplay) är ett svenskt aktiebolag noterat på Nasdaq Stockholm med säte i Stockholm, Sverige.

De konsoliderade rapporterna för koncernen för året som slutar den 31 december 2022 som presenteras i denna årsredovisning inkluderar moderbolaget och dess dotterbolag samt andelar i intressebolag och joint ventures.

Grund för upprättande

Koncernredovisningen har upprättas i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) samt tolkningar av IFRS Interpretations Committee (IFRS IC), tillämpliga för bolag som rapporterar enligt IFRS och som antagits av EU. Nedanstående principer har genomgående tillämpats för samtliga år som årsredovisningen omfattar, om inte annat anges. Vidare har Årsredovisningslagen och RFR 1, Kompletterande redovisningsregler för koncerner, tillämpats. Koncernredovisningen har upprättats enligt anskaffningsvärdemetoden förutom vad beträffar vissa finansiella tillgångar och skulder värderade till verkligt värde samt tillgångar som innehas för försäljning som värderas till verkligt värde efter avdrag för försäljningskostnader.

Att upprätta rapporter i överensstämmelse med IFRS kräver användning av vissa viktiga redovisningsmässiga uppskattningar. Vidare krävs att ledningen gör vissa bedömningar vid tillämpningen av koncernens redovisningsprinciper. De områden som innefattar en hög grad av bedömning, som är komplexa eller sådana områden där antaganden och uppskattningar är av väsentlig betydelse för koncernredovisningen anges i not 2.

Årsredovisningen och koncernredovisningen godkändes för utfärdande av styrelsen den 3 april 2023. Koncernens resultat och balansräkning samt moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på årsstämman den 16 maj 2023.

Nya och ändrade redovisningsstandarder som tillämpas av Viaplay Group

Koncernen har inte antagit några nya eller omarbetade redovisningsstandarder eller tolkningar under 2022, och för närvarande finns inga nya godkända IFRS-standarder eller IFRIC-tolkningar som förväntas ha någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter.

Koncernredovisning

Koncernredovisningen omfattar moderbolaget och samtliga dotterbolag samt andelar i intressebolag och joint ventures.

Dotterbolag

Dotterbolag är bolag där koncernen utövar kontroll, vilket innebär att koncernen har inflytande över dotterbolaget samt är exponerad för eller har rätt till rörlig avkastning. Koncernen måste också kunna använda sitt inflytande till att påverka avkastningen från dotterbolaget. I samtliga bolag i vilka koncernen innehar mer än 50% av rösterna är kriterierna för kontroll uppfyllda och bolagen konsolideras som dotterbolag. När bestämmande inflytande uppnåtts redovisas ägarförändringen som en omföring av eget kapital mellan eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare och innehav utan bestämmande inflytande, utan att dotterföretagets nettotillgångar omvärderas.

Samtliga förvärv redovisas i enlighet med förvärvsmetoden. Vid förvärvstidpunkten värderas förvärvade tillgångar och övertagna skulder (identifierbara nettotillgångar) till verkligt värde. Skillnaden mellan förvärvsvärdet av aktierna i dotterbolaget och identifierbara tillgångar och skulder värderade till verkligt värde vid förvärvstidpunkten redovisas som goodwill.

Är förvärvsvärdet lägre än verkligt värde av förvärvade identifierbara nettotillgångar redovisas skillnaden i resultatet för perioden. Förvärvsrelaterade kostnader kostnadsförs löpande. Resultat för under året förvärvade bolag inkluderas i koncernens resultaträkning från och med förvärvet.

Innehav utan bestämmande inflytande

För dotterbolag som inte är helägda, redovisas den del i eget kapital som tillhör andra än moderbolagets aktieägare som innehav utan bestämmande inflytande. Det finns två alternativ för redovisning av innehav utan bestämmande inflytande. Ett alternativ är att redovisa innehav utan bestämmande inflytande till dess andel av verkligt värde av det förvärvade bolaget. Det andra är att redovisa innehavet till dess andel av verkligt värde av de förvärvade nettotillgångarna. Den förra metoden (full goodwill-metod) leder till ett högre värde av innehavet och goodwill än den senare metoden (partiell goodwill-metod). Val av metod görs för varje förvärv separat. Om en avyttring av delar av ett dotterbolag innebär att det bestämmande inflytandet förloras omvärderas kvarvarande innehav till verkligt värde och förändringen redovisas i resultatet.

Intressebolag och joint ventures

Intressebolag redovisas enligt kapitalandelsmetoden. Som intressebolag räknas bolag där koncernen har ett betydande inflytande. Normalt betyder detta en rösträttsandel uppgående till minst 20% och högst 50%.

Joint ventures är bolag där två eller flera parter har gemensam kontroll och rätt till nettotillgångarna motsvarande sin andel av bolaget. Joint ventures redovisas enligt kapitalandelsmetoden. Vid behov görs justeringar för att anpassa redovisningsprinciperna till koncernens redovisningsprinciper.

Tillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

Tillgångar som innehas för försäljning och avyttringsgrupper klassificeras som innehas för försäljning om deras redovisade värde huvudsakligen kommer att återvinnas genom försäljning snarare än genom fortsatt drift. Detta gäller även för situationer där koncernen fortfarande fortsätter sin verksamhet men förlorar kontrollen över verksamheten.

Anläggningstillgångar och avyttringsgrupper klassificerade som innehas

Not 1 forts.

för försäljning värderas till det lägsta av deras redovisade värde och verkliga värde minus försäljningskostnad och presenteras separat som tillgångar som innehas för försäljning och skulder som innehas för försäljning i balansräkningen. Avvecklade verksamheter exkluderas från resultatet från kvarvarande verksamhet och presenteras på en separat rad i resultaträkningen som resultat efter skatt från avvecklad verksamhet. Jämförande information i räkningar och upplysningar har omräknats.

Funktionell valuta och rapporteringsvaluta
Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor. Detta är också rapporteringsvalutan för koncernen och moderbolaget.

Finansiella rapporter för utländska dotterbolag
Koncernens utländska dotterbolags räkningar omräknas till svenska kronor. Omräkning av balansposterna görs till balansdagens valutakurser, medan resultaträkningens poster räknas om till genomsnittliga valutakurser. De omräkningsdifferenser som uppkommer redovisas i övrigt totalresultat och ackumuleras i omräkningsreserven i eget kapital. De ackumulerade omräkningsdifferenserna omklassificeras till resultaträkningen när ett utländskt dotterbolag avyttras.

Rörelsekostnader
Kostnad för försäljning inkluderar kostnader för förvärvat och producerat innehåll, sporträttigheter, distributionskostnader inklusive streamingdistribution, och alla kostnader direkt relaterade till försäljning av en produkt eller tjänst inklusive kundservice och försäljningsprovisioner.

Försäljnings- och marknadsföringskostnader inkluderar kostnader för försäljnings- och marknadsföringspersonal och overheadkostnader samt kostnader för marknadsföring, reklam och PR.

Administrationskostnader inkluderar kostnader relaterade till centrala funktioner samt teknik- och utvecklingskostnader för streamingplattformen.

Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Att upprätta finansiella rapporter i enlighet med IFRS kräver att styrelsen och företagsledningen gör bedömningar, uppskattningar och antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprinciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Uppskattningarna och antagandena är baserade på historiska erfarenheter och ett antal andra faktorer som under rådande förhållanden synes vara rimliga. Resultatet av dessa uppskattningar och antaganden används sedan för att bedöma de redovisade värdena på tillgångar och skulder som inte annars framgår tydligt från andra källor. Det verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar.

Uppskattningarna och antagandena ses över regelbundet. Ändringar av uppskattningar redovisas i den period ändringen görs om ändringen endast påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om ändringen påverkar både aktuell period och framtida perioder. Utvecklingen, val av och upplysningarna avseende koncernens viktiga redovisningsprinciper och uppskattningar, samt tillämpningen av dessa principer och uppskattningar granskas av Revisionsutskottet.

Viktiga källor till osäkerhet i uppskattningar
Not 12 Immateriella tillgångar innehåller information om antaganden och riskfaktorer gällande nedskrivningsbehov av goodwill. I not 20 Avsättningar presenteras avsättningar och tvister.

Goodwill och övriga immateriella tillgångar
Immateriella tillgångar, med undantag för goodwill och immateriella tillgångar med obestämbar nyttjandeperiod, skrivs av över uppskattad nyttjandeperiod. Uppskattad nyttjandeperiod baseras på företagsledningens uppskattning av den period under vilken tillgången kommer att generera intäkter.

Goodwill och immateriella tillgångar med obestämbar ekonomisk livslängd prövas för nedskrivning årligen eller när indikationer visar på behov av nedskrivning. Nedskrivningsprövningen fordrar att företagsledningen fastställer verkligt värde för kassagenererande enheter på basis av prognostiserade kassaflöden och interna affärsplaner och prognoser. För ytterligare information, se not 12 Immateriella tillgångar.

Lager av programrättigheter
Lager av programrättigheter kostnadsförs i enlighet med estimerad konsumtion. Konsumtionen och därmed kostnadsföringen skiljer sig åt beroende på plattform och typ av innehåll som förvärvats. Koncernen använder flera antaganden för att uppskatta tidpunkt och period för kostnadsföring såsom förväntade intäkter, förväntade visningar, typ av rättighet eller licens, sändningsperiod samt historiskt konsumtionsmönster. Det estimerade konsumtionsmönstret eller sändningsperioden kan komma att förändras och som en följd av detta påverka årets resultat och finansiella ställning.

Avsättningar och eventualförpliktelser
En avsättning redovisas när det finns en befintlig förpliktelse till följd av en inträffad händelse, det är sannolikt att ett utflöde av ekonomiska resurser kommer att inträffa och en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras. I de fall förutsättningarna är uppfyllda görs en beräkning av avsättningen och denna redovisas i balansräkningen. En eventualförpliktelse redovisas i not när en möjlig förpliktelse har uppkommit, men vars förekomst endast kan bekräftas av en eller flera osäkra framtida händelser utanför koncernens kontroll, eller när det inte är möjligt att beräkna beloppet. Realisering av sådana eventualförpliktelser för vilka inga belopp presenteras, eller som inte upptagits i årsredovisningen, kan ha en väsentlig effekt på koncernens finansiella ställning.

Koncernen granskar regelbundet väsentliga tvister för att avgöra behovet av avsättningar. Bland de faktorer som beaktas vid en sådan bedömning återfinns bland annat typ av rättstvist eller stämning, eventuella skadestånd, utvecklingen av tvisten, uppfattningar hos juridiska och andra rådgivare och beslut fattade av koncernledningen angående koncernens agerande avseende dessa tvister. Uppskattningarna och bedömningarna behöver dock inte nödvändigtvis reflektera utgången av rättstvisten och skillnader mellan utfall och uppskattning kan väsentligt påverka koncernens resultat och dess finansiella ställning. För ytterligare information, se not 20 Avsättningar.

Not 3 Intäkter per kategori och geografiskt område

Viaplay Group tillkännagav under 2020 att koncernen har för avsikt att avyttra sina verksamheter inom non-scripted produktion, branded entertainment och events. De återstående verksamheterna inom Viaplay Studios, som fokuserar på dramaproduktion och distribution, har integrerats i det tidigare segmentet Broadcasting and Streaming. Som en konsekvens av detta redovisar Viaplay Group endast ett segment med tre intäktskategorier vilket motsvarar hur utvecklingen följs upp internt.

Intäkter per kategori

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Viaplay	6 969	4 386
Linjära abonnemangsintäkter och övrigt	4 914	4 498
Reklamintäkter	3 808	3 777
Totalt	**15 691**	**12 661**

Viaplay

Intäkter främst genererade från streamingtjänsten Viaplay inklusive abonnemangsavgifter och köp av innehåll genom pay-per-view. Viaplayintäkter genereras från försäljning direkt till konsument samt från distributörs- och partnerorganisationer. Kategorin inkluderar också Viaplay Select branded content som erbjuds på marknader där Viaplay för närvarande inte prioriterat att lansera direkt till konsument.

Viaplay kan köpas som en fristående produkt eller som del av ett paketerbjudande via partnerorganisationer. När Viaplay säljs som en del av ett paketerbjudande, och inget separat pris är explicit kontrakterat i partnerkontraktet, allokerar koncernen en del av paketets totala intäkt till Viaplay utifrån Viaplays fristående försäljningspris i relation till det totala erbjudandet. Som utgångspunkt för fristående försäljningspris använder koncernen rekommenderat återförsäljarpris.

Linjära abonnemangsintäkter och övrigt

Intäkter genererade från koncernens traditionella TV-kanaler och kanalpaket som tillhandahålls via återförsäljare, avgifter från distributörer för koncernens TV-kanaler och andra abonnemangsrelaterade intäkter. Kategorin inkluderar även externa intäkter genererade från koncernens content produktion Viaplay Studios.

Reklamintäkter

Reklam- och sponsorintäkter genererade från koncernens TV-kanaler, radiostationer och streamingtjänster.

Intäkter per geografiskt område

Koncernen verkar huvudsakligen i Europa. Försäljning och immateriella och materiella tillgångar redovisas nedan per geografiskt område. Försäljningen redovisas i de geografiska områden där försäljningen ägt rum.

	Nettoomsättning		Immateriella och materiella tillgångar	
Koncernen (Mkr)	2022	2021	2022	2021
Sverige	5 001	4 602	1 254	1 271
Övriga Norden	9 256	8 004	876	838
Övriga Europa	1 408	51	481	35
Övriga Världen	26	4	–	–
Totalt	**15 691**	**12 661**	**2 611**	**2 144**

Not 4 Intäkter

Intäktsredovisning

Intäkter från externa kunder kommer huvudsakligen från abonnemang, försäljning av reklamtid, innehållsproduktion samt licenser. Redovisningsprinciperna för de huvudsakliga intäktsströmmarna beskrivs närmare nedan.

Annonsintäkter

Intäkter genererade från försäljning av reklamtid och sponsring. Intäkter som genereras från reklam redovisas vanligen över tid i ett mönster som bäst motsvarar den utförda tjänsten (t ex när annonsen visas).

För årliga kontrakt, som vanligtvis innehåller flera prestationsåtaganden (t ex olika kampanjer eller reklamspotar), fördelas transaktionspriset till de ingående prestationsåtagandena baserat på det fristående försäljningspriset.

Abonnemangsintäkter

Koncernen genererar abonnemangsintäkter från abonnemangsavgifter för streamingtjänster och betal-TV.

Streamingtjänster innebär att kunden betalar en avgift för att få tillgång till innehåll. Kunden betalar för streamingtjänsten i förskott varje månad. Streamingperioden består vanligtvis av en provperiod, under vilken kunden inte är skyldig att starta ett abonnemang. Transaktionspriset allokeras inte till provperioden. Prestationsåtagandet uppfylls över tid då koncernen ger tillgång till innehållet över en tidsperiod (i praktiken per månad). Intäkter kan genereras antingen direkt från konsument eller från distributörer och partnerorganisationer.

Abonnemangen är till största del utan bindningstid med en månads uppsägningstid. Såväl koncernen som kunden har rätt att säga upp avtalet och parterna har inga bindande rättigheter och skyldigheter utöver den månaden.

Förutom streamingtjänsten kan kunden lägga till andra tjänster till kontraktet, såsom hyra eller köp av filmer och serier. De tjänster som läggs till betraktas som separata prestationsåtaganden, eftersom kunden kan dra nytta av dessa separat. Varje tjänst som läggs till har ett separat pris och intäkterna redovisas vid en tidpunkt.

Not 4 forts.

Koncernens traditionella TV-kanaler och kanalpaket säljs via återförsäljare och distributörer. Avgifter erhålls för transport av koncernens TV-kanaler. Intäkten från tredjepart redovisas i takt med kundens användning (TV-kanaler eller paket görs tillgänglig för slutkonsumenten, dvs. per abonnent varje månad). Några av avtalen med tredjepartsdistributörer inkluderar en fast minimiavgift. Den fasta avgiften är en minimiersättning för en rätt att få tillgång till koncernens kanaler (dvs. tillgång till immateriella rättigheter) och minimiavgiften redovisas under avtalsperioden.

Produktionsintäkter
Intäkterna i Studiosverksamheten genereras genom produktion av filmer och TV-serier. Alla kontrakt består normalt av ett prestationsåtagande. Intäkter för produktion av filmer och TV-serier redovisas över tid.

Licenser och royalty
Ett licensavtal fastställer kundens rätt till koncernens immateriella rättigheter och koncernens skyldighet att tillhandahålla dessa rättigheter. Koncernen tillhandahåller licenser för format- och sändningsrättigheter. Samtliga licenser klassificeras som "right to use-licenser" och intäkterna redovisas när licensperioden börjar.

Agent eller huvudman
En bedömning görs om koncernen agerar som huvudman eller agent i alla transaktioner där en annan part är inblandad i att tillhandahålla produkter eller tjänster till kunden. I transaktioner där koncernen agerar som agent redovisas intäkterna netto i resultaträkningen. I transaktioner där koncernen är huvudman redovisas intäkterna brutto i resultaträkningen. Det är för närvarande endast ett fåtal transaktioner där Viaplay koncernen är huvudman.

Intäkter från prestationsåtaganden uppfyllda under tidigare perioder
Inom fri-TV förekommer distributionsavgifter från tredje part vid tredjepartsavtal avseende slutkunders användning av TV-kanalerna. Denna avgift beräknas utifrån historiska uppgifter för tidigare period. När den faktiska användningen är redovisad av kunden bokförs en justering av redovisad intäkt med aktuella värden.

Återstående prestationsåtaganden
Information om återstående prestationsåtaganden per den 31 december lämnas inte eftersom prestationsåtagandena avser kontrakt där kontraktsperioden är 12 månader eller kortare.

Uppdelning av intäkter
Intäkter från externa kunder kommer huvudsakligen från försäljning av reklamtid, abonnemang, innehållsproduktion samt licenser.

Mkr	2022	2021
Intäktsströmmar		
Abonnemangsintäkter	10 841	7 932
Reklamintäkter	3 837	3 777
Licenser, royalties och övrigt	657	694
Produktionsintäkter	356	258
Totalt	**15 691**	**12 661**
Tidpunkt för intäktsredovisning		
Över tid	15 034	11 967
Vid en tidpunkt	657	694
Totalt	**15 691**	**12 661**

Kontraktsskulder
Kontraktsskulder består av följande förutbetalda intäkter:
- Förutbetalda annonsintäkter inom fri-TV och radio vilka uppstår när kunden har fakturerats i förskott innan tjänsten har levererats.
- Förutbetalda abonnemangsintäkter vilka uppstår då kunder inom betal-TV betalar en månad i förskott.
- Förutbetalda intäkter för innehållsproduktion som intäktsförs över tid.

Förändringar i kontraktsskulder

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	634	615
Förvärv av verksamhet	26	–
Nettoförändring av kontraktsskulder under året	237	19
Utgående balans per den 31 december	**897**	**634**

Kontraktsskulder redovisade vid ingången av året har redovisats som intäkter under respektive år.

Not 5 Klassificering per kostnadsslag

Koncernen presenterar en funktionsindelad resultaträkning som del av sina finansiella rapporter. Nedanstående tabell presenterar de rörelserelaterade kostnaderna fördelade per kostnadsslag.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Nettoomsättning	15 691	12 661
Övriga rörelseintäkter	801	155
Kostnad för sålda varor och tjänster	–12 479	–8 875
Personalkostnader	–1 866	–1 559
Avskrivningar	–268	–268
Nedskrivningar	–2	–28
Övriga externa kostnader	–1 739	–1 553
Resultatandelar från intressebolag och joint ventures	275	40
Rörelseresultat	**413**	**573**

Not 6 Övriga rörelseintäkter och kostnader

Övriga rörelseintäkter och kostnader avser intäkter och kostnader som inte härrör från koncernens kärnverksamhet såsom statliga bidrag, vinster eller förluster vid försäljning av immateriella och materiella tillgångar samt valutakursvinster eller förluster på rörelsefordringar och skulder.

Redovisningsprincip för statliga bidrag
Bidrag och stöd från stater och myndigheter och liknande organ redovisas när det föreligger rimlig säkerhet att koncernen kommer att uppfylla de krav som ställs för att erhålla bidraget eller stödet samt att bidraget eller stödet kommer att erhållas.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Övriga rörelseintäkter		
Statliga bidrag / skattelättnader	59	39
Valutakursvinster	99	62
Ersättning från förlikning i rättsprocess	595	–
Övrigt	117	54
Totalt	**870**	**155**
Övriga rörelsekostnader		
Valutakursförluster	–110	–78
Reaförlust vid avyttring av NENT Studio UK och nedskrivning av tillgångar inom Studios	–	–74
Övrigt	–30	–7
Totalt	**–140**	**–159**
Totalt övriga rörelseintäkter och kostnader	**730**	**–4**

Not 7 Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

Redovisningsprincip
Kortfristiga ersättningar till anställda
Kortfristiga ersättningar diskonteras inte och redovisas som kostnad när de relaterade tjänsterna erhålls.

En avsättning redovisas för den förväntade kostnaden för bonus- eller vinstdelningsplaner när koncernen har en befintlig legal eller informell förpliktelse att göra sådana betalningar som ett resultat av tjänster erhållna från anställda och kan göra en tillförlitlig uppskattning av förpliktelsen.

Ersättningar efter avslutad anställning
I koncernen finns huvudsakligen avgiftsbestämda pensionsplaner. Koncernens betalningar till de avgiftsbestämda planerna redovisas som kostnad i den period som de anställda utfört de tjänster avgiften avser. En avgiftsbestämd pensionsplan är en förmån efter anställningens upphörande där ett bolag betalar fasta avgifter till ett separat bolag och därefter inte har några legala eller indirekta förpliktelser att göra ytterligare betalningar. Koncernen har förmånsbestämda pensionsplaner i Norge och Sverige. De förmånsbestämda planerna avser ett fåtal anställda och är inte väsentliga till sina belopp. Den förmånsbestämda planen i det svenska bolaget är en så kallad multi-employer-plan. Koncernen redovisar dessa pensionskostnader på samma sätt som avgiftsbestämda planer.

Aktierelaterade ersättningar
Koncernen har aktierelaterad ersättning i form av aktieprogram som riktar sig till vissa anställda. Aktieprogrammen regleras med egetkapitalinstrument, i detta fall aktier, och värderas till verkligt värde vid tilldelningstidpunkten. Det verkliga värdet vid tilldelningstidpunkten baseras på koncernens bedömning av hur många aktier som kommer att tilldelas och kostnadsförs linjärt över intjänandeperioden. Kostnaden redovisas i resultaträkningen med motsvarande ökning i eget kapital. Sociala kostnader omvärderas varje kvartal. De nuvarande aktieprogrammen har en treårig intjänandeperiod och tilldelningen baseras på utfallet av vissa prestationskriterier.

Ersättningar vid uppsägning
Ersättningar vid uppsägning utgår när en anställd sagts upp av koncernen före normal pensionstidpunkt eller när en anställd accepterar frivillig avgång i utbyte mot sådana ersättningar. Ersättningar vid uppsägning redovisas vid det tidigare av i) när koncernen inte längre kan återkalla erbjudandet om sådana ersättningar och ii) när koncernen redovisar kostnader för omstruktureringen om denna involverar betalning av sådana ersättningar.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Löner	1 465	1 134
Sociala avgifter	291	249
Pensionskostnader	150	121
Aktierelaterade ersättningar	34	30
Sociala avgifter avseende aktierelaterade ersättningar	–3	14
Totalt	**1 937**	**1 548**

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Styrelse, VD & Koncernchef samt verkställande ledning	185	116
varav rörlig ersättning	121	57
Övriga anställda	1 752	1 432
Totalt	**1 937**	**1 548**

Not 7 forts.

Ersättning till styrelsen

Arvode till styrelsen har utgått i enlighet med beslut på årsstämman 2022. Arvodet inkluderar ersättning för arbetet i styrelsen och arbete i styrelsens utskott. För 2022 och för perioden fram till årsstämman 2023 utgick ett arvode till styrelsen på totalt 5,2 Mkr.

	2022			2021		
Tkr	Ersättning för ordinarie styrelsearbete	Ersättning för arbete i utskott	Totalt	Ersättning för ordinarie styrelsearbete	Ersättning för arbete i utskott	Totalt
Pernille Erenbjerg, styrelseordförande[1]	1 553	–	1 553	1 250	33	1 283
David Chance, styrelseordförande[1]	–	–	–	363	13	376
Anders Borg	534	199	733	511	150	661
Simon Duffy	534	265	799	511	235	746
Andrew House[2]	534	199	733	386	137	523
Kristina Schauman	534	138	672	511	130	641
Natalie Tydeman	534	159	693	511	140	651
Total	**4 223**	**960**	**5 183**	**4 043**	**838**	**4 882**

1) Pernille Erenbjerg valdes till styrelseordförande på ordinarie bolagsstämman den 19 maj 2021 och efterträdde David Chance, som avgick från styrelsen på samma dag.
2) Andrew House valdes in som styrelseledamot på ordinarie bolagsstämman den 19 maj 2021.

Ersättning till verkställande ledning

Ersättningsutskottets utvärdering visade att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som beslutades av årsstämman 2020 har efterlevts.

Ersättningsriktlinjerna för verkställande ledning

Följande ersättningsriktlinjer (”riktlinjerna”) fastslogs av bolagsstämman 2020 och gäller fram till 2024 års bolagsstämma, om inte ändringar har föreslagits. Riktlinjerna omfattar VD & Koncernchef och övriga medlemmar i bolagets Verkställande Ledning (”ledande befattningshavare”), för närvarande 11 medlemmar. Styrelsen och dess Ersättningsutskott (”Utskottet”) har för avsikt att riktlinjerna ska gälla i fyra år från dess godkännande. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, exempelvis aktierelaterade långsiktiga incitamentsplaner.

Vår policy avseende ersättning

Viaplay Groups ersättningspolicy är utformad med syfte att i) driva och belöna företagets och individens långsiktiga prestation, ii) vara konkurrenskraftig för att attrahera och behålla nyckelpersoner, och iii) främja skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch. Specifikt återspeglas våra strategiska prioriteringar och vår vision i utformningen av ersättningsriktlinjerna enligt nedan:

- Driva på lönsam tillväxt: En betydande del av ersättningen är variabel och kopplad till våra viktigaste måltal för prestation. Prestationsmålen i våra kort- och långsiktiga incitamentsplaner är noggrant utvalda för att driva tillväxt genom ambitiösa och relevanta mål.
- Skapa långsiktigt aktieägarvärde: Incitamentsplaner ska vara utformade för att belöna långsiktig och hållbar prestation och värdeskapande i företaget. Resultatet är avsett att återspegla aktieägarens avkastning och bidra till samstämmiga mål med ägarna genom att krav ställs på ledande befattningshavare att bygga och behålla ett betydande aktieinnehav i Viaplay Group.
- Att vara Nordens ledande leverantör av streamingtjänster och innehållsproduktioner som lockar en global publik. Ersättningsstruktur och sammansättning skall ge smidighet att snabbt anpassa sig till nya affärsbehov i en snabbrörlig bransch med hög konkurrens om talang.

Not 7 forts.

Ersättningskomponenter som omfattas av riktlinjerna

Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och kan innefatta grundlön, pension och förmåner samt komponenter kopplade till resultat i form av kortsiktiga ('STI') och långsiktiga incitamentsprogram ('LTI'). De långsiktiga planerna godkänns av bolagsstämman och regleras inte av dessa riktlinjer.

En sammanfattning är inkluderad med syfte att ge en helhetsbild av ersättningen. Tabellen på nästa sida ger mer information om de enskilda komponenterna, deras syfte och deras koppling till företagets strategi.

Komponent	Syfte och koppling till strategi	Beskrivning och funktion
Grundlön	Attrahera, belöna och behålla nyckelpersoner.	Den fasta grundlönen ska vara rättvis och konkurrenskraftig och baseras på individuellt ansvar, kompetens och prestation.
Pension	Att erbjuda marknadsmässiga pensionsvillkor enligt anställningsland.	Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga i förhållande till marknadspraxis i individens anställningsland och total ersättning. Pension tillhandahålls i form av avgiftsbestämd förmånsplan eller som kontant pensionsbidrag och premien ska uppgå till högst 30 procent av den fasta grundlönen. Pensionsvillkor kan förändras från år till år. Rörlig kontant ersättning ska inte vara pensionsgrundande.
Andra förmåner	Att erbjuda marknadsmässiga förmåner och ersättningar för att säkra rekrytering och bibehålla personal.	Förmåner ska vara konkurrenskraftiga och lämpliga med hänsyn till marknadspraxis i det tillämpliga landet för individen och i förhållande till total ersättning. Förmånerna kan omfatta men är inte begränsade till bilförmån, resebidrag, skatterådgivning, livförsäkring och sjukförsäkring. Den totala kostnaden för sådana förmåner skall utgöra en begränsad andel av den totala ersättningen. Ytterligare ersättningar kan tillhandahållas i specifika enskilda situationer, inklusive vid förändringar i individens hälsostatus, förändringar i roller som vid omlokalisering, om det anses lämpligt. Alla beslut om sådan ersättning ska fattas av Styrelsen på ett förslag från Utskottet.
Årligt kortsiktigt incitamentsprogram (STI)	Att motivera och belöna graden av uppfyllande av fastställda årliga finansiella mål, och i förekommande fall, icke-finansiella mål som är tydligt kopplade till koncernens strategiska prioriteringar, dess hållbara utveckling samt de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområden.	Utfallet av STI kan uppgå till högst 150 procent av den ledande befattningshavarens fasta lön. Uppfyllande av kriterierna för tilldelning av kontantersättning ska mätas under en period av ett år. Styrelsen godkänner prestationsvillkor på koncernnivå, dess målnivåer och relativa viktning i början av varje år på rekommendation av Utskottet. Styrelsen säkerställer en stark koppling till affärsstrategin och att målen är ambitiösa och tydliga. STI-planen kommer också att ta hänsyn till den enskilda ledande befattningshavarens uppfyllande av förutbestämda och mätbara mål inom respektive ansvarsområde som definieras för att främja koncernens hållbara utveckling på kort och lång sikt. Sådana mål avtalas med VD & Koncernchef (eller, i fallet med VD & Koncernchef, styrelsens ordförande) och kan vara funktionella, operativa, strategiska och icke-finansiella och inkludera bland annat mål som rör miljö-, sociala och styrningsfrågor. Utbetalning under planen sker efter årsskiftet efter Utskottets och Styrelsens fastställande av utfall mot de årliga prestationsvillkoren på koncernnivå och utfallet av årliga individuella mål för VD & Koncernchef. VD & Koncernchef fastställer utfallet av årliga individuella mål för andra ledande befattningshavare. Villkoren för STI ska vara utformade så att Utskottet och Styrelsen har möjlighet att (i) begränsa eller avstå från att betala rörlig ersättning, om sådan betalning anses orimlig och oförenlig med företagets ansvar i allmänhet gentemot aktieägarna, anställda och andra intressenter, (ii) justera betalningar innan de görs ("malus") om särskilda omständigheter finns som motiverar detta, till exempel ekonomisk felaktig information, (iii) att under vissa omständigheter återkräva tidigare betalningar som gjorts på felaktiga grunder och (iv) justera målen retroaktivt för extraordinära omständigheter.
Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)	LTI ska vara kopplad till vissa förutbestämda finansiella och/eller aktie- eller aktiekursrelaterade prestationskriterier och ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för Viaplay-koncernens utveckling samt sammanlänka de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen.	LTI levereras i allmänhet i aktier, efter separat beslut av bolagsstämman och är därför undantagna från dessa riktlinjer.
Särskilda överenskommelser	För att stödja rekrytering och bibehålla talang som krävs för att säkerställa en framgångsrik implementering av företagets affärsstrategi och tillvaratagandet av företagets långsiktiga intressen.	I undantagsfall, kan andra överenskommelser av engångskaraktär träffas på individnivå, när det bedöms vara nödvändigt, under förutsättningen av styrelsegodkännande på rekommendation av Utskottet. En sådan överenskommelse ska vara beloppsbegränsad och aldrig överstiga ett belopp motsvarande två (2) gånger individens årliga grundlön.
Krav på eget aktieinnehav	För att säkerställa att ledande befattningshavare bygger upp och behåller ett betydande ägande i Viaplay-koncernen och att deras intressen är förenade med aktieägarnas intressen.	Det ställs krav på VD & Koncernchef och medlemmarna i verkställande ledning att, över tid, ackumulera Viaplay-aktier motsvarande ett värde som baseras på en procentandel av den fasta grundlönen netto efter skatt. Målnivåer för aktieägande är för VD & Koncernchef 150% och för övrig verkställande ledning 75%. Utskottet har mandat att justera dessa krav, om det bedöms nödvändigt, vid särskilda omständigheter i enskilda fall.

Not 7 forts.

Anställningsavtal och betalningar vid anställningens upphörande

I allmänhet är kontrakt för ledande befattningshavare tillsvidareanställningar. Kontrakten kan dock vara tidsbegränsade om det är motiverat av vissa omständigheter, till exempel för tillfälliga positioner eller för ledande befattningshavare nära pensionsåldern. Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden inte överstiga tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande två års fast lön. Ledande befattningshavare kan även enligt avtal kompenseras för konkurrensbegränsningar som åberopas efter uppsägning. Sådan ersättning ska grundas på den fasta månatliga grundlönen vid uppsägning och utgå under begränsningsperioden som inte kan överstiga tolv månader. Sådan betalning kan inte kombineras med avgångsvederlag.

Ersättningsstyrning och beslutsfattande

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Utskottets uppgifter inkluderar att förbereda styrelsens beslut gällande riktlinjer för ledande befattningshavare. Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och överlämna dessa till bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antas av stämman. Utskottet ska förbereda, för godkännande av styrelsen, ersättningsfrågor gällande VD & Koncernchef och andra förslag gällande aktiebaserade och aktierelaterade incitamentsprogram i företaget. Utöver detta ska Utskottet också övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning för verkställande ledning, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt de aktuella ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i företaget. För att undvika intressekonflikter ska Utskottet endast bestå av icke-verkställande ledamöter. Ersättningen hanteras genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen ledande befattningshavare är involverad i beslutsprocessen relaterad till sin egen ersättning.

Lön och anställningsvillkor för företagets anställda i övrigt

Vid beredningen och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar Utskottet lön och anställningsvillkor för företagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som koncernens resultat eller den relevanta affärsenheten. Utskottet rådgör regelbundet med VD & Koncernchef och personalavdelningen för att hålla sig informerade om övriga anställdas lön, villkor och engagemang.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose företagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa företagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i utskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ersättning och anställningsvillkor för VD & Koncernchef 2022

Ersättning till VD & Koncernchef utgår i form av fast lön, rörliga komponenter i form av STI- och LTI-program, premiebestämd pension och andra förmåner. Grundlön för 2022 utgick med 9,9 Mkr. Under 2022 deltog VD & Koncernchef i Viaplay-koncernens kortsiktiga incitamentsprogram (STI). Maximalt utfall var 100% av årslönen. VD & Koncernchef deltog i tre långsiktiga incitamentsprogram, LTIP 2022, LTIP 2021 och LTIP 2019, dessa är beskrivna i detalj på nästa sida. VD & Koncernchef ingick även i den prestationsbaserade extraordinära engångsplanen (One-Off Growth Plan 2022) med ett maximalt utfall på 165% av årslönen. Utbetalning villkorades av två jämnt viktade mål; Nordiskt EBIT och internationella betalande abonnenter under 2022. För mer detaljer om prestationsmål och utfall se ersättningsrapporten för 2022 på sida 146. VD & Koncernchef har en ömsesidig uppsägningstid om ett år. Enligt avtalet utgår inget avgångsvederlag.

Ersättning och anställningsvillkor för verkställande ledning 2022

Ersättning till ledande befattningshavare utgår i form av fast lön, rörliga komponenter i form av STI- och LTI-program, premiebestämd pension och andra förmåner. I tillägg till koncernens STI 2022 program deltog ledande befattningshavare i tre långsiktiga incitamentsprogram, LTIP 2022, LTIP 2021 och LTIP 2019. Ledande befattningshavare ingick även i den prestationsbaserade extraordinära engångsplanen med ett maximalt utfall på 65–110% av årslönen. Utbetalning villkorades av två jämnt viktade mål; Nordiskt EBIT och internationella betalande abonnenter under 2022. För mer detaljer om prestationsmål och utfall se ersättningsrapporten för 2022 på sida 146. Ledande befattningshavare har en ömsesidig uppsägningstid om sex till tolv månader. Avgångsvederlag motsvarande sex månader kan utgå enligt avtal.

Ersättning och övriga förmåner till verkställande ledning

Tkr	Grundlön	Rörlig lön[1]	LTIP kostnad[2]	Övriga förmåner	Pension	Totalt
2022						
Anders Jensen, VD & Koncernchef	9 856	24 177	5 819	55	504	40 411
Verkställande ledning (11 medlemmar)[3]	34 413	56 407	12 128	591	3 571	107 110
Total	**44 269**	**80 584**	**17 947**	**646**	**4 075**	**147 521**
2021						
Anders Jensen, VD & Koncernchef	8 960	8 960	4 701	55	480	23 156
Verkställande ledning (11 medlemmar)[4]	30 939	24 487	8 552	628	3 043	67 649
Total	**39 899**	**33 447**	**13 253**	**683**	**3 523**	**90 805**

1) Rörlig ersättning avser intjänad ersättning innevarande år. Rörlig ersättning för 2022 avser STI samt en prestationsbaserad extraordinär engångsplan. Rörlig ersättning för 2021 avser STI.
2) Beräknade, ej kassapåverkande, kostnader för incitamentsprogrammen LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022 enligt IFRS 2.
3) Beloppen som redovisas för 2022 avser helår för följande ledningsmedlemmar: Matthew Hooper, Sahar Kupersmidt, Peter Nørrelund, Kim Poder, Mia Suazo Eriksson, My Perrone och Filippa Wallestam. Delar av året för Kaj af Kleen (jan-mar), Philip Wågnert (apr-dec), Vanda Rapti (dec), Alexander Bastin (dec), Roberta Alenius (jan–nov), Enrique Patrickson (mitt-aug-dec) and Åsa Regen Jansson (jan-mitt-Aug).
4) Beloppen som redovisas för 2021 avser helår för följande ledningsmedlemmar: Matthew Hooper, Kaj af Kleen, Sahar Kupersmidt, Peter Nørrelund, Kim Poder, Mia Suazo Eriksson och Filippa Wallestam. Delar av året för My Perrone, Roberta Alenius (mitt-jan–dec), Gabriel Catrina (jan-nov) och Åsa Regen Jansson (dec).

Not 7 forts.

Verkställande ledning
Den verkställande ledningen inkluderade VD & Koncernchef, samt ytterligare elva ledande befattningshavare vid årsskiftet 2022. Personbeskrivningar återfinns på sidorna 43–44.

Beslutsprocessen
Ersättning till VD & Koncernchef beslutas av styrelsen på rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till verkställande ledning beslutas av ersättningsutskottet och styrelsen.

Aktiebaserade ersättningar
Koncernen har aktierelaterad ersättning i form av aktieprogram som riktar sig till vissa anställda. Aktieprogrammen regleras med egetkapitalinstrument, i detta fall aktier, och värderas till verkligt värde vid tilldelningstidpunkten. Det verkliga värdet vid tilldelningstidpunkten baseras på koncernens bedömning av hur många aktier som kommer att tilldelas och kostnadsförs linjärt över intjänandeperioden. Kostnaden redovisas i resultaträkningen med motsvarande ökning i eget kapital. Sociala kostnader omvärderas varje kvartal. De nuvarande aktieprogrammen har en treårig intjänandeperiod och tilldelningen baseras på utfallet av vissa bestämda mål.

Långsiktiga incitamentsprogram
Bolagsstämmorna 2019, 2021 och 2022 fastslog tre långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022. Programmen är prestationsbaserade och omfattar cirka 100 anställda inklusive verkställande ledning, andra ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner inom koncernen. Programmen är utformade för att attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare i koncernen samt förena deltagarnas och aktieägarnas intressen. För att säkerställa att ledande befattningshavare bygger upp och behåller ett betydande aktieägande i Viaplay omfattas VD & Koncernchef och verkställande ledning (kategori 1 till 3) av ett aktieägandekrav. VD & Koncernchef och verkställande ledning ska inneha aktier i Viaplay motsvarande ett värde som baseras på en procentsats av den fasta årslönen, netto efter skatt. För VD & Koncernchef är värdet 150% samt, för övrig verkställande ledning, 75% eller 50% beroende på kategori. För nuvarande verkställande ledning ska 33% av aktieägandekravet uppfyllas årligen under en period om tre år.

LTIP 2019
Antalet aktier som tilldelades 2022 var beroende av uppfyllandet av två inbördes lika viktade mål;
(i) organisk försäljningstillväxt (organisk tillväxt avser tillväxt exklusive förvärv och avyttringar justerat för valutakurseffekter) och
(ii) rörelseresultat (rörelseresultat före jämförelsestörande poster (IAC)) kan justeras för extraordinära eller icke-budgeterade poster eller händelser som inte är relaterade till den löpande verksamheten inklusive förvärv och avyttringar) för 2019.

Måluppfyllelsen för LTIP 2019 var 100%, och maximalt antal aktier delades ut till deltagarna i andra kvartalet 2022. Vid tilldelningsdagen var aktiekursen 298 kr. Därav, överskreds inte begränsningen på deltagarens maximala vinst per prestationsaktie på fyra gånger den volymviktade genomsnittskursen för Viaplay Groups B-aktie på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagarna omedelbart efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för det första kvartalet 2019 (”Aktiekurstaket”).

LTIP 2021
Antalet aktier som tilldelas 2024 är beroende av graden av måluppfyllelse av två treåriga prestationsvillkor för koncernen kopplade till lönsam tillväxt;
(i) Total aktieavkastning (”TSR”) (aktiekursens utveckling inklusive totalt utbetalda utdelningar i perioden från årsstämman 2021 till årsstämman 2024) och
(ii) Viaplay abonnenter (antalet betalande abonnenter för Viaplay vid årets slut 2023).

Mål (i) har en viktning av 70% och mål (ii) en viktning av 30%. Minimi och maximi målnivåer har fastställts av styrelsen. För lägsta tilldelning av B-aktier (25% av prestationsaktierätterna) krävs att miniminivån uppnås. Om maximinivån uppnås kommer högsta tilldelning (100% av prestationsaktierätterna) att ske. TSR målnivå för lägsta tilldelning är 19% och TSR målnivå för maximal tilldelning är 64%. TSR målnivå mäts över en treårsperiod från årsstämman 2021 till årsstämman 2024. Målnivå avseende Viaplay abonnenter för lägsta tilldelning är 6,0 miljoner abonnenter och motsvarande målnivå för maximal tilldelning är 7,0 miljoner abonnenter.

LTIP 2022
Antalet aktier som tilldelas 2025 är beroende av graden av måluppfyllelse av två treåriga prestationsvillkor för koncernen kopplade till lönsam tillväxt;
(i) Total aktieavkastning (aktiekursens utveckling inklusive totalt utbetalda utdelningar i perioden från årsstämman 2022 till årsstämman 2025 (TSR) och
(ii) Viaplay abonnenter (antalet betalande abonnenter för Viaplay vid årets slut 2024).

Mål (i) har en viktning av 70% och mål (ii) en viktning av 30%. Minimi och maximi målnivåer har fastställts av styrelsen. För lägsta tilldelning av B-aktier (25% av prestationsaktierätterna) krävs att miniminivån uppnås. Om maximinivån uppnås kommer högsta tilldelning (100% av prestationsaktierätterna) att ske. TSR målnivå för lägsta tilldelning är 19% och TSR målnivå för maximal tilldelning är 64%. TSR målnivå mäts över en treårsperiod från årsstämman 2022 till årsstämman 2025. Målnivå avseende Viaplay abonnenter för lägsta tilldelning är 8,8 miljoner abonnenter och motsvarande målnivå för maximal tilldelning är 10,4 miljoner abonnenter.

Verkligt värde långsiktiga incitamentsprogram
Det verkliga värdet för de långsiktiga incitamentsplanerna inkluderar justeringar för TSR-baserade villkoren vid tilldelningstidpunkten, baserat på Monte Carlo-modell, som använder ett antal indata som visas i tabellen på nästa sida.

Not 7 forts.

Prestationsaktierätter - TSR-baserade prestationsvillkor

	LTIP 2022	LTIP 2021
Tilldelningsdatum	25 maj 2022	19 maj 2021
Aktiekurs vid tilldelningsdatum, kr	296	364
Volym vid tilldelningsdatum	57 986	158 395
Vägd genomsnittlig aktiekurs (VWAP) över 30 dagar före resultatperioden, kr	334	377
Riskfri ränta, %	1,32	–0,26
Förväntad volatilitet i aktiekurs, %	40,32	33,24

Verkligt värde vid tilldelning per aktie för LTIP 2022 uppgick till 124 kr och LTIP 2021 136 kr.

Antal utestående prestationsaktierätter per kategori 2022

	Maximalt antal B-aktier[1]		Maximalt värde (Mkr)[2]	
	LTIP 2022	LTIP 2021	LTIP 2022	LTIP 2021
VD & Koncernchef (Kategori 1)	48 690	39 215	10	8
Övriga medlemmar av Verkställande ledning (Kategori 2 och 3)	101 329	78 216	20	15
Övriga nyckelpersoner (Kategori 4 och 5)	203 190	118 734	40	24
Totalt utestående 31 december 2022	**353 209**	**236 165**	**70**	**47**

1) Motsvarande 100% av aktierna som tilldelades i maj 2021 och maj 2022.
2) Beräknat utifrån aktiekursen 30 december 2022; 198 kr/aktie.

Antal utestående prestationsaktierätter per kategori 2021

	Maximalt antal B-aktier[1]		Maximalt värde (Mkr)[2]	
	LTIP 2021	LTIP 2019	LTIP 2021	LTIP 2019
VD & Koncernchef (Kategori 1)	39 215	42 654	18	20
Verkställande ledning (Kategori 2 och 3)	87 711	71 064	40	33
Övrig ledning och nyckelpersoner (Kategori 4 och 5)	130 601	142 173	62	67
Totalt utestående 31 december 2021	**257 527**	**255 891**	**120**	**120**

1) Motsvarande 100% av aktierna som tilldelades i maj 2019 och maj 2021.
2) Beräknat utifrån aktiekursen 30 december 2021; 469 kr/aktie.

Förändring i antal utestående prestationsaktierätter

	LTIP 2022	LTIP 2021	LTIP 2019
Prestationsaktierätter utestående vid årets början	–	–	300 094
Tilldelade under året	–	261 989	–
Intjänade under året[1]	–	–	–22 545
Förverkade under året	–	–4 462	–21 658
Totalt utestående prestationsaktierätter 31 december 2021	**–**	**257 527**	**255 891**
Prestationsaktierätter utestående vid årets början	–	257 527	255 891
Tilldelade under året	359 320	–	–
Intjänade under året[2]	–	–	–255 891
Förverkade under året	–6 111	–21 362	–
Totalt utestående prestationsaktierätter 31 december 2022	**353 209**	**236 165**	**–**

1) Totalt 22 245 B-aktier tilldelades vissa deltagare av 2019 års långsiktiga incitamentsprogram i förtid. Den tidigarelagda tilldelningen av aktier utlöstes av att deltagarna lämnade Viaplay Group pga. avyttringen av NENT Studios verksamheter.
2) Vägd genomsnittlig aktiekurs för inlösta prestationsaktierätter per lösendagen uppgick till 298 kr.

Kostnadseffekter av incitamentsprogrammet

De långsiktiga incitamentsprogrammen, LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022, är aktierelaterade. Det ursprungliga verkliga värdet för aktieprogrammet kostnadsförs under intjänandeperioden. Kostnaden för programmen redovisas som rörelsekostnad med motsvarande ökning i eget kapital. Kostnaden är baserad på det verkliga värdet av Viaplay B-aktier vid tilldelningsdatum och antalet aktier som förväntas intjänas. Kostnaderna för programmen under 2022 uppgick till 7 (21) Mkr för LTIP 2019, 16 (9) Mkr för LTIP 2021 och 11 Mkr för LTIP 2022 exklusive sociala kostnader. Sociala kostnader uppgick till –3 (14) Mkr för LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022. Vid slutet av 2022 fanns inga inlösningsbara aktierätter. Under andra kvartalet löpte intjänandeperioden för LTIP 2019-programmet ut och aktier delades ut till anställda deltagare.

Utspädning

Om alla aktierätter som tilldelats ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner per den 31 december 2022 utnyttjas, ökar bolagets antal utfärdade aktier med 589 374 B-aktier motsvarande en utspädning om 0,8% procent av kapitalet och 0,7% procent av rösterna vid slutet av 2022.

Not 8 Finansiella poster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ränteintäkter	27	5
Totalt ränteintäkter	**27**	**5**
Räntekostnader på upplåning	–88	–57
Övriga räntekostnader	–33	–40
Totalt räntekostnader	**–121**	**–97**
Ränteintäkter leasing	5	6
Räntekostnader leasing	–16	–18
Leasingränta, netto	**–11**	**–12**
Valutakursdifferenser, netto	17	7
Övriga finansiella poster	**17**	**7**
Finansiella poster, netto	**–88**	**–97**

Not 9 Skatt

Redovisningsprincip

Redovisade skattekostnader inkluderar aktuella svenska och utländska inkomstskatter samt uppskjuten skatt. Aktuell skatt beräknas på årets skattepliktiga resultat. Det kan skilja sig från årets redovisade resultat före skatt eftersom justering sker för ej skattepliktiga och ej avdragsgilla poster samt temporära skillnader. Den aktuella skattekostnaden beräknas med beaktande av de lokala skatteregler som finns i de länder där koncernbolagen är verksamma.

Uppskjuten skatt hänför sig till skillnader mellan skattemässigt värde och bokfört värde på tillgångar och skulder. Den uppskjutna skatter beräknas enligt lokala skattesatser i respektive land. Aktivering av uppskjutna skattefordringar på underskottsavdrag, temporära skillnader och skattelättnader sker i den mån det är sannolikt att de kommer att kunna utnyttjas i framtiden.

Fördelning av skattekostnad

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Årets skattekostnad	–135	–89
Skatt hänförligt till tidigare år	4	–1
Total aktuell skatt	**–131**	**–90**
Uppskjuten skatt	129	–21
Totalt	**–2**	**–111**

Avstämning av effektiv skatt

	2022				2021			
Koncernen (Mkr)	**Skattebas**	**Aktuell skatt**	**Uppskjuten skatt**	**Total skatt**	**Skattebas**	**Aktuell skatt**	**Uppskjuten skatt**	**Total skatt**
Resultat före skatt – Nominell skattesats 20,6%	325	–67	–	–67	476	–98	–	–98
Resultatandelar från intressebolag och joint ventures	–275	57	–	57	–40	8	–	8
Ej skattepliktiga intäkter	14	–2	–	–2	–3	1	–	1
Ej avdragsgilla kostnader	–42	8	–	8	126	–24	–	–24
Temporära skillnader	108	–22	22	–	–75	16	–16	–
Skattemässiga förluster, aktiverade	518	–106	106	–	2	–	–	–
Skattemässiga förluster, ej aktiverade	16	–2	–	–2	1	–	–	–
Utnyttjade underskott, tidigare aktiverade	–4	1	–1	–	–16	3	–3	–
Utnyttjade underskott, tidigare ej aktiverade	–1	–	–	–	–2	–	–	–
Omvärdering av uppskjuten skatt	–	–	1	1	–	–	–2	–2
Effekt av skillnader i utländska skattesatser	–	–2	–	–2	–	5	–	5
Skatt hänförlig till tidigare år	–	4	–	4	–	–1	–	–1
Totalt	**659**	**–131**	**129**	**–2**	**–**	**–90**	**–21**	**–111**

Not 9 forts.

Ej kapitaliserade underskottsavdrag per förfallotidpunkt

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Inom ett år	1	2
1–2 år	–	1
3–4 år	1	–
4–5 år	1	1
Senare än 5 år	1	1
Utan förfallotidpunkt[1]	313	–
Totalt	**317**	**5**

1) Det ökade underskottsavdraget avser förvärvet av Premier Sports.

Uppskjuten skatt är hänförligt till

Koncernen (Mkr)	Ingående balans 1 jan 2021	Uppskjuten skatt redovisat i resultaträkningen	Uppskjuten skatt redovisat i övrigt totalresultat	Avyttrade verksamheter	Omräknings-differens	31 dec 2021 / 1 jan 2022	Uppskjuten skatt redovisat i resultaträkningen	Uppskjuten skatt redovisat i övrigt totalresultat	Omräknings-differens	Utgående balans 31 dec 2022
Underskottsavdrag	13	–5	–	–7	–	2	105	–	–	107
Immateriella tillgångar	–209	2	–	–	–	–207	5	–	–2	–204
Materiella tillgångar	6	–1	–	–	–	5	–1	–	–	4
Nyttjanderättstillgångar	2	–1	–	–	–	1	–	–	–	2
Finansiella tillgångar	64	–6	–75	–	–	–17	–9	–35	–	–61
Varulager	5	1	–	–	–	6	–	–	–	6
Kortfristiga fordringar	2	–	–	–	–	2	2	–	–	4
Avsättningar	19	–11	–	–	2	10	2	–	1	13
Kortfristiga skulder	–	–	3	–2	2	3	4	–	–	7
Obeskattade reserver	–	–	–	–	–	–	21	–	–	21
Totalt	**–101**	**–21**	**–72**	**–9**	**5**	**–195**	**129**	**–35**	**–1**	**–101**
varav Uppskjuten skattefordran	111					44				2
varav Uppskjuten skatteskuld	–211					–238				–103

Not 10 Avvecklade och avyttrade verksamheter

Avvecklade verksamheter

Avvecklade verksamheter 2021, bestod av non-scripted produktion, branded entertainment och events, vilka avyttrades under 2021. Verksamheterna var en del av det tidigare segmentet Studios och redovisades från och med kvartal 2 2020 som innehav för försäljning och avvecklade verksamheter.

Splay One avyttrades 6 april 2021 och den resterande Studio verksamheten avyttrades 30 september 2021. Reaförlusten inklusive transaktionskostnader uppgick till totalt till –45 Mkr och rapporterades inom avvecklade verksamheter.

Resultat från avvecklade verksamheter

Koncernen (Mkr)	2021
Extern försäljning	615
Intern försäljning	60
Nettoomsättning	**675**
Kostnad för försäljning	–548
Försäljnings- och administrationskostnader	–123
Övriga rörelseintäkter och kostnader[1]	–42
Rörelseresultat	**–38**
Finansiella poster och skatt	–2
Resultat från avvecklade verksamheter	**–40**

1) 2021 Reaförlust, inklusive transaktionskostnader, –45 Mkr från avyttringen.

Kassaflöde från avvecklade verksamheter

Koncernen (Mkr)	2021
Kassaflöde från löpande verksamheten	47
Kassaflöde från investeringsverksamheten[1]	–6
Kassaflöde från finansieringsverksamheten[1]	–11
Kassaflöde från avvecklade verksamheter	**30**

1) Avser främst koncerninterna transaktioner.

Avyttrade verksamheter

NENT Studios brittiska distributionsverksamhet såldes till All3Media 11 juni 2021. Avyttringen resulterade i en förlust inklusive transaktionskostnader om totalt –74 Mkr som rapporterades inom kvarvarande verksamheter.

Not 11 Resultat per aktie

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Vägt genomsnittligt antal aktier före utspädning	**78 137 402**	**76 731 753**
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare, kvarvarande verksamheter	323	365
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	323	325
Resultat per aktie före utspädning, kronor, kvarvarande verksamheter	4,13	4,76
Resultat per aktie före utspädning, kronor	4,13	4,23
Vägt genomsnittligt antal aktier efter utspädning	**78 225 008**	**77 031 536**
varav genomsnittligt antal utspädda aktier	87 606	299 783
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare, kvarvarande verksamheter	323	365
Årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	323	325
Resultat per aktie efter utspädning, kronor, kvarvarande verksamheter	4,13	4,74
Resultat per aktie efter utspädning, kronor	4,13	4,21

Möjlig utspädning genom finansiella instrument

Viaplay Group AB har två utestående långfristiga incitamentsprogram från 2021 och 2022 där mål och prestationer ännu inte uppnåtts, men som kan komma att medföra en utspädning. Beräkning av potentiell utspädning görs för att bestämma antal aktier som kan erhållas till verkligt värde baserat på värdet av aktierätterna. Prestationsbaserade aktierätter inkluderas i antalet möjligt utspädande aktier från programmets början enligt de uppnådda målen. Per den 31 december 2022 uppgick antalet aktierätter till 589 374 (se not 7).

Not 12 Immateriella tillgångar

Redovisningsprincip

Immateriella tillgångar redovisas netto efter avdrag för ackumulerade avskrivningar enligt plan och nedskrivningar. Avskrivningar enligt plan görs normalt linjärt baserat på tillgångarnas anskaffningsvärden och bedömd ekonomisk livslängd. De immateriella tillgångarna klassificeras i följande kategorier:

Tillgångsslag	Avskrivningsperiod
Goodwill	Obestämbar livslängd med årlig prövning av nedskrivningsbehov eller vid indikation på nedskrivningsbehov
Varumärken	Obestämbar livslängd, med årlig prövning av nedskrivningsbehov eller vid indikation på nedskrivningsbehov.
Aktiverade utvecklingsutgifter	3–10 år
Nyttjanderätter/sändningsrättigheter	Beräknad avskrivningsperiod baserat på licensvillkoren

Goodwill

Koncernmässig goodwill representerar skillnaden mellan anskaffningsvärdet för rörelseförvärvet och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar och övertagna skulder. Goodwill redovisas som en tillgång och prövas för nedskrivningsbehov minst en gång per år. Eventuell nedskrivning redovisas som kostnad i resultaträkningen omedelbart och kan inte återföras. Goodwill som uppkommer vid förvärv av intressebolag inkluderas i det redovisade värdet för andelar i intressebolag. Prövning av nedskrivningsbehov görs för den kassagenererande enheten i sin helhet.

Varumärken

Varumärken redovisas som förvärvskostnad med avdrag för ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar. Varumärken som är en del av ett företagsförvärv bedöms normalt ha en obestämbar livslängd. Prövning av nedskrivningsbehov sker årligen eller vid indikation på nedskrivningsbehov.

Aktiverade utvecklingsutgifter

Utgifter för utveckling av nya eller förbättrade produkter och processer redovisas som en tillgång i balansräkningen om processen är tekniskt och kommersiellt användbar och koncernen har tillräckliga resurser för färdigställande. Det redovisade värdet inkluderar direkta kostnader och, när det är tillämpligt, utgifter för löner och andel av indirekta utgifter. Övriga utgifter kostnadsförs i resultaträkningen när de uppkommer. I balansräkningen är redovisade aktiverade utvecklingsutgifter upptagna till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar.

Övriga immateriella tillgångar

Övriga immateriella tillgångar, refererar till förvärvade nyttjanderätter och sändningsrättigheter, redovisas som anskaffningskostnad efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar.

	2022					2021				
Koncernen (Mkr)	Goodwill	Varumärken	Aktiverade utgifter	Övrigt	Summa övriga immateriella tillgångar	Goodwill	Varumärken	Aktiverade utgifter	Övrigt	Summa övriga immateriella tillgångar
Anskaffningsvärden										
Ingående balans	3 235	260	467	507	1 233	3 208	244	616	518	1 378
Årets investeringar	–	–	126	–	126	–	–	106	–	106
Årets försäljningar och utrangeringar	–	–	–5	–1	–6	–	–	–255	–18	–273
Förvärv av verksamhet	443	–	2	–	2	–	–	–	–	–
Omräkningsdifferenser	24	8	–	3	12	27	16	–	7	23
Utgående balans 31 december	**3 702**	**268**	**590**	**509**	**1 367**	**3 235**	**260**	**467**	**507**	**1 233**
Ackumulerade av- och nedskrivningar										
Ingående balans	–1 897	–12	–286	–293	–591	–1 899	–13	–425	–252	–689
Årets försäljningar och utrangeringar	–	–	5	1	6	–	–	255	18	273
Årets avskrivningar	–	–	–97	–49	–146	–	–	–102	–52	–154
Årets nedskrivningar	–	–	–	–	–	–	–	–15	–	–15
Omräkningsdifferenser	–	–	–	–	–4	2	1	–	–8	–7
Utgående balans 31 december	**–1 897**	**–12**	**–378**	**–345**	**–735**	**–1 897**	**–12**	**–286**	**–293**	**–591**
Redovisat värde										
Per den 1 januari	1 338	248	181	214	643	1 309	231	192	266	689
Per den 31 december	1 805	256	212	164	632	1 338	248	181	214	643

Not 12 forts.

Avskrivningar per funktion

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kostnad för försäljning	–131	–135
Försäljnings- och marknadsföringskostnader	–4	–7
Administrationskostnader	–11	–12
Totalt	**–146**	**–154**

Nedskrivningar per funktion

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kostnad för försäljning	–	–15
Totalt	**–**	**–15**

Immateriella tillgångar med obestämbar nyttjandeperiod
Viaplay Group redovisar goodwill och varumärken med obestämbar nyttjande period uppgående till 2 061 (1 586) Mkr.

Test av nedskrivningsbehov
Nedskrivningsprövning för goodwill och övriga immateriella tillgångar med obestämbar nyttjandeperiod, baseras på återvinningsvärdet (nyttjandevärdet) beräknat genom en modell för diskonterade kassaflöden. Koncernens verksamhet anses vara en kassagenererande enhet. Kassaflödet från den kassaflödesgenererande enheten diskonteras med en ränta på 11,5% (10,6) före skatt med hänsyn till kapitalkostnad, geografiskt område, ekonomiska förhållanden och risk. Modellen beaktar viktiga antaganden såsom försäljning, tillväxttakt, försäljningspriser och kostnadsökningar samt behovet av rörelsekapital. Kassaflödet över minst en femårsperiod beaktas baserat på aktuella resultat och prognoser, tidigare års utfall, allmänna marknadsförhållanden, branschutveckling och övrig tillgänglig information. Efter femårsperioden tillämpas en tillväxttakt på 2% (2).

Nedskrivningar
Nedskrivningsprövning genomförs regelbundet, årligen eller vid indikation på nedskrivningsbehov. Det fanns inget nedskrivningsbehov för verksamheten under 2022. Nedskrivningen 2021 om –15 Mkr är en nedskrivning av aktiverade utvecklingsutgifter. Nedskrivningen baserades på en beräkning av verkligt värde minus försäljningskostnader med hjälp av indikativa bud från potentiella köpare.

Känslighet
Verksamheten, som inte uppvisar något nedskrivningsbehov, har en marginal som innebär att eventuella negativa förändringar av enskilda parametrar rimligen inte medför att återvinningsvärdet sjunker under redovisat värde. Emellertid är prognostiserade kassaflöden mer osäkra till sin natur och kan också påverkas av faktorer utanför företagets kontroll. Sådana faktorer kan vara politiska risker och marknadsförhållanden generellt, som snabbt kan försämras på grund av en finansiell kris.

Not 13 Materiella tillgångar

Redovisningsprincip
Materiella tillgångar redovisas till anskaffningskostnad efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar. Avskrivningar görs normalt linjärt baserat på tillgångarnas anskaffningsvärden och bedömd ekonomisk livslängd. Där delar av maskiner och inventarier har olika nyttjandeperioder skrivs dessa av separat. Avskrivningstiden för maskiner och inventarier är 3–5 år.

Maskiner, utrustning och installationer

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Anskaffningsvärden		
Ingående balans	532	457
Årets investeringar	60	105
Årets försäljningar och utrangeringar	–46	–37
Förvärv av verksamhet	1	–
Omräkningsdifferenser	11	7
Utgående balans 31 december	**558**	**532**
Ackumulerade av- och nedskrivningar		
Ingående balans	–369	–361
Årets försäljningar och utrangeringar	46	37
Årets avskrivningar	–50	–41
Årets nedskrivningar	–2	–
Omräkningsdifferenser	–9	–5
Utgående balans 31 december	**–384**	**–369**
Redovisat värde		
Per den 1 januari	163	96
Per den 31 december	174	163

Avskrivning per funktion

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kostnad för försäljning	–11	–23
Administrationskostnader	–39	–18
Övriga rörelsekostnader	–	–1
Totalt	**–50**	**–41**

Nedskrivning per funktion

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Övriga rörelseintäkter och rörelsekostnader	–2	–
Totalt	**–2**	**–**

Not 14 Aktier och andelar i koncernbolag

Koncernbolag
Följande bolag ingår i koncernen. Aktiekapital och röstandel avser förhållanden per den 31 december 2022.

Aktier och andelar i koncernbolag

Bolagsnamn	Organisationsnummer	Säte	Aktiekapital (%)	Röstandel (%)
Kilohertz AB	556444-7158	Sverige	100	100
Matador Film AB	556793-6637	Sverige	100	100
Viaplay Group Africa AB	556170-2217	Sverige	100	100
Viaplay Group International AB	556840-9287	Sverige	100	100
Viaplay Group Radio AB	556365-3335	Sverige	100	100
Viaplay Group Radio Sales AB	556490-7979	Sverige	100	100
Viaplay Group Services AB	556711-0290	Sverige	100	100
Viaplay Group Sweden AB	556304-7041	Sverige	100	100
Viaplay Group Sweden Holding AB	556057-9558	Sverige	100	100
Paprika Holding AB	556896-1444	Sverige	100	100
Viaplay Studios AB	556264-3261	Sverige	100	100
Viaplay Studios Sweden AB	556783-6704	Sverige	100	100
Viastrong Holding AB	556733-1086	Sverige	100	100
Paprika Studios EOOD		Bulgarien	100	100
L.I. Paprika AVC Ltd		Cypern	100	100
Paprika Studios s.r.o.		Tjeckien	100	100
Epiq Films Aps		Danmark	100	100
Viaplay Group Denmark A/S		Danmark	100	100
TV3 Sport A/S		Danmark	100	100
Paprika Studios OÜ		Estland	100	100
Viaplay Group Finland Oy		Finland	100	100
MTG Africa Management Ltd		Ghana	100	100
Paprika Production Kft.		Ungern	100	100

Bolagsnamn	Organisationsnummer	Säte	Aktiekapital (%)	Röstandel (%)
Paprika Scripted Kft.		Ungern	100	100
Paprika Services Kft.		Ungern	100	100
Paprika Studios Kft.		Ungern	100	100
Viaplay Group Ireland Limited		Irland	100	100
UAB Paprika filmai		Litauen	100	100
UAB studija Paprika		Litauen	100	100
Viaplay Group Norway AS		Norge	100	100
P4 Radio Hele Norge AS		Norge	100	100
P5 Radio halve Norge AS		Norge	100	100
Viaplay Studios Norway AS		Norge	100	100
Viaplay Group Poland sp. z o.o.		Polen	100	100
Paprika Production sp. z o.o.		Polen	100	100
Paprika Studios Sp. z o.o.		Polen	100	100
S.C. Paprika Studios S.A.		Rumänien	100	100
MTG Senegal SA		Senegal	100	100
Paprika Studios s.r.o		Slovakien	100	100
Paprika Studios d.o.o.		Slovenien	100	100
Viaplay Group Spain Technology, S.L.U		Spanien	100	100
Viaplay Group Netherlands B.V.		Nederländerna	100	100
Modern Times Group Uganda Ltd		Uganda	100	100
Viaplay Group UK Limited		Storbritannien	100	100
Viaplay Group UK Sports Ltd		Storbritannien	100	100
Viaplay Group US Inc.		USA	100	100

Not 15 Intressebolag och joint ventures

Andelar i intressebolag och joint ventures

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	1 226	1 616
Resultatandelar	275	40
Utdelning	–300	–500
Nedskrivning	–	–8
Omräkningsdifferenser	45	78
Utgående balans 31 december	**1 246**	**1 226**

Kapitalandel

Koncernen, %	2022	2021
Allente Group AB, Stockholm	50	50
FilmNation, Storbritannien	40	40
Övriga	20–50	20–50

Redovisat värde

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Allente Group AB, Stockholm	1 206	1 180
FilmNation, Storbritannien	27	31
Övriga	13	15
Totalt	**1 246**	**1 226**

Allente

Viaplay Group och Telenor Group äger vardera 50% av aktierna i Allente Group AB. Detta joint venture bildades i maj 2020 då Viasat Consumer, Viaplay Groups satellit- och bredbands-TV verksamhet, slogs samman med Canal Digital, Telenor Groups satellit-TV verksamhet.

Viaplay Group redovisar sin 50% andel av Allentes nettoresultat som resultatandelar från intressebolag och joint ventures inom rörelseresultatet.

Allente, resultaträkning i sammandrag

100 procent av verksamheten (Mkr)	2022	2021
Nettoomsättning	6 808	6 817
EBITDA före jämförelsestörande poster	1 264	1 328
Avskrivningar	–463	–433
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	**801**	**895**
Jämförelsestörande poster	–22	–736
Rörelseresultat	**779**	**159**
Finansiella poster	–65	–55
Skatt	–150	–22
Årets resultat	**564**	**82**
Övrigt totalresultat för året	88	152
Summa totalresultat för året	**652**	**234**

Viaplay Groups 50 procentiga andel av årets resultat uppgick till 282 (41) Mkr.

Allente, balansräkning i sammandrag

100% av verksamheten (Mkr)	2022	2021
Anläggningstillgångar	4 991	5 304
Likvida medel	152	196
Övriga kortfristiga tillgångar	1 885	1 692
Summa tillgångar	**7 028**	**7 192**
Eget kapital	**2 411**	**2 359**
Lån	2 063	2 313
Övriga långfristiga skulder	466	528
Kortfristiga skulder	2 088	1 992
Totala skulder	**4 617**	**4 833**
Totalt eget kapital och skulder	**7 028**	**7 192**
Nettoskuld	1 938	2 156

Not 16 Varulager

Redovisningsprincip

En betydande del av det belopp som koncernen redovisar som varulager består av programrättigheter köpta till koncernens plattformar. Programrättigheter rapporteras som varulager först när licensperioden har börjat, när programmet finns tillgängligt för visning, kostnaden för varje program är känd och programmaterialet är godkänt. Lagret värderas till det lägsta av anskaffningsvärde och nettoförsäljningsvärde. Nettoförsäljningsvärdet är det uppskattade försäljningsvärdet i den löpande verksamheten, minus uppskattade kostnader för färdigställande samt försäljningskostnader. Programrättigheter för koncernens Subscription video on-demand (SVOD) och betal-tv-tjänster kostnadsförs normalt jämnt över licensperioden eller

Not 16 forts.

maximalt över 6 år. Programrättigheter för fri-tv kostnadsförs i den takt som programmet förväntas sändas.

Programrättigheter som fakturerats, där licensperioden ännu inte har startat och programmet inte kan redovisas som lager, redovisas som förutbetalda kostnader. Sporträttigheter redovisas när avtalsperioden börjar eller när en förskottsbetalning görs. Sporträttigheterna redovisas som förutbetalda programrättigheter och inte som lager eftersom programmet inte är tillgängligt att sändas i förväg. Kostnader för sporträttigheter periodiseras över säsongen och på årsbasis eller kostnadsförs direkt om rättigheten avser ett one-off sportevenemang.

Framtida betalningsåtaganden avseende avtalsenliga programrättigheter eller sporträttigheter som ännu inte redovisats som lager eller förutbetalda kostnader presenteras som framtida betalningsåtaganden, se not 24.

Programrättigheter och övrigt lager

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	3 543	2 612
Tillkommande under året	3 927	3 223
Kostnadsfört under året	–3 203	–2 739
Nedskrivningar under året	–	–3
Omklassificering från förutbetalda programrättigheter	937	450
Utgående balans 31 december	**5 204**	**3 543**
Övrigt lager	2	0
Utgående balans lager 31 december	**5 206**	**3 543**

Not 17 Kundfordringar

Kundfordringar

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kundfordringar brutto	1 267	924
Avgår reserv för förväntade kreditförluster	–49	–77
Totalt	**1 218**	**847**

Reserv för förväntade kreditförluster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	77	68
Avsättning för befarade förluster	4	12
Konstaterade förluster	–4	–1
Återförda nedskrivningar	–33	–3
Förvärvade verksamheter	–	–
Omräkningsdifferenser	5	1
Utgående balans 31 december	**49**	**77**

Åldersanalys av kundfordringar

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ej förfallna	1 041	740
Förfallna, 30–90 dagar	165	84
Förfallna, > 90 dagar	61	100
Totalt	**1 267**	**924**

Kreditrisken är spridd över ett stort antal kunder. Utifrån historiska data görs en bedömning av risken för nedskrivningar. Redovisade värden bedöms utgöra en rimlig värdering av verkligt värde.

Not 18 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Förutbetalda personalkostnader	1	1
Förutbetalda produktionskostnader	6	5
Övriga förutbetalda kostnader	266	100
Totala förutbetalda kostnader	**273**	**106**
Upplupna reklamintäkter	44	39
Upplupna abonnemangsintäkter	631	252
Upplupna produktionsintäkter	233	85
Upplupna licens- och royaltyintäkter	3	2
Övriga upplupna intäkter	55	31
Totala upplupna intäkter	**966**	**409**
Totalt förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	**1 239**	**515**

Förutbetalda programrättigheter

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	4 475	3 496
Årets förvärv/upparbetning	9 463	5 293
Kostnadsfört under året	–6 661	–3 834
Nedskrivningar under året	–27	–50
Omklassificering till lager	–937	–450
Omräkningsdifferenser	36	20
Utgående balans 31 december	**6 349**	**4 475**

Not 19 Eget kapital

Redovisningsprincip

Utbetalning av kapital till ägarna

Förvärv av egna aktier redovisas som en avdragspost från eget kapital. Likvid från avyttring av sådana egetkapitalinstrument redovisas som en ökning av eget kapital. Eventuella transaktionskostnader redovisas direkt i eget kapital.

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

Aktier

Innehavaren av en Viaplay A-aktie är berättigad till tio rösträtter, innehavaren av en Viaplay B-aktie och Viaplay C-aktie är berättigad till en rösträtt. En C-aktie berättigar inte till utdelning. Kvotvärdet är 2 kr per aktie.

Antal utgivna aktier

Koncernen	A-aktier	B-aktier	C-aktier	Totalt
Antal aktier 31 december 2021	532 572	77 439 153	470 519	78 442 244
Omklassificering av A-aktier	–1 036	1 036	–	–
Intjänade aktier (LTI 2019)	–	255 891	–255 891	–
Omklassificering av C-aktier	–	5 128	–5 128	–
Aktier 31 december 2022	**531 536**	**77 701 208**	**209 500**	**78 442 244**
Varav aktier i eget förvar	–	–6 782	–209 500	–216 282
Aktier exklusive aktier i eget förvar, 31 december 2022	**531 536**	**77 694 426**	**–**	**78 225 962**

Av de totalt utgivna aktierna, innehas 6 782 (1 654) B-aktier och 209 500 (470 519) C-aktier i eget förvar. Under 2022 tilldelades totalt 255 891 (22 245) B-aktier avseende 2019 års långsiktiga incitamentsprogram. Den tidigarelagda tilldelningen av aktier 2021 utlöstes av att deltagarna lämnade Viaplay Group till följd av avyttringen av NENT Studios verksamheter.

Aktiekapital

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	157	136
Nyemission, B-aktier (10 600 000)	–	21
Utgående balans 31 december	**157**	**157**

Övrigt tillskjutet kapital / Överkursfond

Överkursfond uppstår när aktier ställs ut till överkurs, dvs aktierna betalas till ett högre pris än kvotvärdet.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	4 282	–
Emission (10 600 000 aktier med teckningskurs 410 kr)	–	4 346
Aktiekapital (10 600 000 aktier med kvotvärde 2 kr)	–	–21
Transaktionskostnader	–	–43
Överkursfond	**4 282**	**4 282**

Omräkningsreserv

Omräkningsreserven består av samtliga utländska omräkningsdifferenser som uppstår vid omräkningen av resultat- och balansräkningar till svenska kronor i de konsoliderade räkenskaperna.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	–47	–187
Årets omräkningsdifferenser	123	140
Utgående balans 31 december	**76**	**–47**

Säkringsreserv

Säkringsreserven består av den effektiva delen av ackumulerad nettoförändring i verkligt värde i kassaflödessäkringar relaterade till säkrade transaktioner som ännu inte inträffat. Terminssäkringar görs för att hantera den transaktionsexponering som uppkommer för huvuddelen av kontrakterade programinköp i utländsk valuta.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	28	–261
Kassaflödeshedge, netto efter skatt	108	289
Utgående balans 31 december	**136**	**28**

Balanserade vinstmedel

Balanserade vinstmedel innefattar tidigare intjänat resultat.

Not 20 Avsättningar

Redovisningsprincip
En avsättning redovisas när koncernen har en befintlig legal eller informell förpliktelse som en följd av en inträffad händelse och det är troligt att ett utflöde av ekonomiska resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen samt en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras. Där effekten av när i tiden betalning sker är väsentlig beräknas avsättningar genom diskontering av det förväntade framtida kassaflödet till en räntesats före skatt som återspeglar aktuella marknadsbedömningar av pengars tidsvärde och, om det är tillämpligt, de risker som är förknippade med skulden.

Omstruktureringsreserv
I december presenterade koncernen sin nya operationella modell och introducerade fyra regioner till den nuvarande funktionsindelade organisationen, med ambition att stärka regionalt fokus och föra verksamheten närmare kunden. Ett omstruktureringsprogram har inletts som en följd av detta.

Avsättning för royalties
Koncernen betalar ersättning till rättighetsinnehavarna till den musik som används i koncernens produktioner. Då den slutliga ersättningen inte är känd vid periodens utgång redovisas den bästa uppskattningen av kostnaden.

Förändring i avsättningar

	2022			2021		
Koncernen (Mkr)	**Omstruktureringsreserv**	**Royalties och övriga avsättningar**	**Totalt**	**Omstruktureringsreserv**	**Royalties och övriga avsättningar**	**Totalt**
Ingående balans	5	367	372	38	284	322
Avsättningar under året	28	295	323	–	262	262
Utnyttjat under året	–5	–292	–297	–18	–155	–173
Återfört under året	–	–204	–204	–15	–28	–43
Omräkningsdifferenser	–	4	4	–	4	4
Utgående balans 31 december	**28**	**170**	**198**	**5**	**367**	**372**
varav långfristiga	28	115	143	5	152	157
varav kortfristiga	–	55	55	–	215	215

Not 21 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Upplupna personalkostnader	371	288
Upplupna produktionskostnader	130	93
Upplupna distributionskostnader	11	44
Upplupna royaltykostnader	43	38
Upplupna marknadsföringskostnader	60	121
Övriga upplupna kostnader	252	294
Totalt upplupna kostnader	**866**	**879**
Förutbetalda reklamintäkter	57	144
Förutbetalda abonnemangsintäkter	595	327
Förutbetalda produktionsintäkter	33	14
Förutbetalda licens- och royaltyintäkter	212	149
Övriga förutbetalda intäkter	24	41
Totalt förutbetalda intäkter	**920**	**675**
Totalt upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	**1 786**	**1 554**

Not 22 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Kapitalhantering

Koncernens kapitalhantering har som mål att tillförsäkra koncernen finansiell stabilitet, hantera finansiella risker och säkra koncernens kort- och långsiktiga behov av kapital. Koncernen definierar kapitalet som eget kapital inklusive innehav utan bestämmande inflytande så som det redovisas i balansräkningen.

Koncernens kapitalstruktur hanteras och justeras efter förändringar i de ekonomiska villkoren i dess omgivning. För att bibehålla eller förändra kapitalstrukturen, kan koncernen justera utdelningen till aktieägare, återköpa aktier eller utfärda nya aktier. Koncernen följer upp kapitalanvändningen med hjälp av olika nyckeltal, såsom avkastning på sysselsatt kapital och nettoskuld / EBITDA inklusive leasing, där gruppen har en målsättning att vara under 2,5x över tid. Vid slutet av perioden var siffran 8,6 (–2,1).

Finansiell riskhantering

Utöver affärsrisker är koncernen exponerad för finansiella risker i sin verksamhet. De viktigaste finansiella riskerna är refinansierings-, valutakurs-, kredit-, och ränterisk. Riskerna reglerades under 2021–2022 av den finanspolicy som antogs av koncernens styrelse 2021.

Koncernens finanspolicy består av ett ramverk av riktlinjer och regler för riskhantering och finansverksamheten i stort. Policyn revideras årligen. Koncernens finansiella risker sammanställs kontinuerligt och följs upp på koncernnivå av koncernens treasuryfunktion för att säkra finanspolicyns efterlevnad. Moderbolagets treasuryfunktion ansvarar för hanteringen av finansiella risker. Målet är att begränsa koncernens finansiella risker och säkerställa att koncernen har ändamålsenlig och säker finansiering. Koncernens likviditet skall placeras av koncernens treasuryfunktion eller i lokala koncernkonton (cash pools). Överskottslikviditet kan investeras under en period om maximalt tolv månader. Finanspolicyn inkluderar regler om maximal exponering gentemot motparter för att minimera risker.

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk är risken att inte kunna möta behovet av framtida finansiering. Koncernens finansieringskällor utgörs i huvudsak av eget kapital, kassaflöde från verksamheten och upplåning. I syfte att reducera finansieringsrisker strävar koncernen efter att diversifiera finansieringskällor och förfallotider samt att i normalfallet påbörja refinansiering av samtliga lån tolv månader innan förfall. Koncernen skall sträva efter relevanta nyckeltal som motsvarar en "investment grade" rating, dock kan Viaplay koncernens skuldsättningsgrad temporärt avvika. Extern upplåning hanteras centralt i enlighet med koncernens finanspolicy. Lån tas huvudsakligen upp av moderbolaget och överförs till dotterbolagen som interna lån eller kapitaltillskott. För närvarande har inga dotterbolag externa lån och/eller checkräkningskrediter kopplade direkt till sig.

Koncernen har ett obligationslån på 150 Mkr som förfaller i juni 2023, ett obligationslån på 700 Mkr som förfaller i maj 2024, ett obligationslån på 650 Mkr som förfaller i juni 2025 samt ett obligationslån på 600 Mkr som förfaller i februari 2026. Samtliga löper med rörlig 3-månaders Stibor ränta plus en marginal. Obligationerna har emitterats under koncernens obligationsprogram (med en ram av totalt 4 000 Mkr).

Koncernen har även ett obligationslån på 300 Mkr som löper med fast ränta och förfaller i juli 2026, samt ett obligationslån på 700 Mkr som förfaller i januari 2025 och ett obligationslån på 300 Mkr som förfaller i mars 2027. De två senare löper med rörlig 3-månaders Stibor ränta plus en marginal, vilka har swappats från rörlig till fast ränta med ränteswappar. I den korta kapitalmarknaden har koncernen ett företagscertifikatprogram med en ram uppgående till 3 500 Mkr varav certifikat för 500 Mkr var utställda per balansdagen.

Koncernen har även en femårig syndikerad bankfacilitet om 4 000 Mkr som tecknades i december 2020. Faciliteten var outnyttjad per balansdagen. Den revolverande kreditfaciliteten är utan amorteringskrav och ingen säkerhet har ställts ut för denna. Den revolverande kreditfaciliteten kan nyttjas i olika valutor och räntan baseras på IBOR (ej lägre än 0%), beroende på vilken valuta som valts.

Koncernen har en syndikerad garantifacilitet där deltagande banker kan utfärda garantier för koncernens kommande betalningar av kommersiella kontrakt. Faciliteterna har finansiella villkor. Varken moderbolaget eller dotterbolagen har regulatoriska externa kapitalkrav utöver dessa villkor. Villkoren i facilitetsavtalen har uppfyllts.

Koncernens åtaganden visas i balansräkningen eller i Not 24 Framtida betalningsåtaganden. Checkräkningskrediter inom koncernens cash pooler består av en kredit om 150 Mkr, en om 20 miljoner danska kronor, och en om 55 miljoner norska kronor. Motsvarande totalt 238 Mkr varav noll var utnyttjat per balansdagen. Per 31 december 2022 uppgick kort- och långfristig upplåning till totalt 3 900 (3 300) Mkr varav 3 900 (3 300) Mkr upplånat på kapitalmarknaden. Koncernen har ett leverantörsfactoringprogram där produktionsbolag kan utnyttja factoring av fakturor utställda till bolag i koncernen. Programmet introducerades för att stödja och underlätta produktionsflödet hos externa leverantörer. Fakturor mottagna under programmet redovisas som leverantörsskulder i redovisningen.

Nettoskuld

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kortfristiga lån	650	800
Långfristiga lån	3 250	2 500
Total finansiell upplåning	**3 900**	**3 300**
Räntebärande fordringar	20	20
Likvida medel	2 775	5 702
Finansiell nettoskuld	**1 105**	**–2 422**
Leasingskulder	513	522
Leasingfordringar	136	158
Summa leasingskulder netto	**377**	**364**
Nettoskuld	**1 482**	**–2 059**
Lånefacilitet kopplat till cash pool	238	234
varav utnyttjat	–	–
Revolverande kredit facilitet	4 000	4 000
varav utnyttjat	–	–

Skuld per förfallodag

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Belopp som förfaller till betalning inom 12 månader	650	800
Belopp som förfaller till betalning mellan 13 och 59 månader	3 250	2 500
Totalt	**3 900**	**3 300**

Not 22 forts.

Villkor och återbetalningstid

Koncernen (Mkr)	Räntesats	Bindningstid	Effektiv räntesats	Redovisat värde	Förfallotid inom Totalt	1 år	1–2 år	Över 2 år
2022								
Obligationslån (rörlig ränta)	4,02%	3 månader	4,05%	3 112	3 433	282	818	2 333
Obligationslån	1,94%	0–4 år	1,96%	303	323	6	6	309
Företagscertifikat	3,20%	1–4 månader	3,29%	496	500	500	–	–
Ränteswappar	1,45%	2–4 år	1,45%	9	20	8	7	5
Valutaterminer				–	–	–	–	–
Leasingskulder				513	560	124	106	330
Upplupna programkostnader				2 433	2 433	2 433	–	–
Leverantörsskulder				3 298	3 298	3 298	–	–
Totalt				**10 163**	**10 567**	**6 651**	**937**	**2 977**
2021								
Obligationslån (rörlig ränta)	1,54%	3 månader	1,58%	3 005	3 128	844	190	2 094
Obligationslån	1,94%	0–5 år	1,98%	303	329	6	6	317
Ränteswappar	0,00%	5 månader	0,00%	–	–	–	–	–
Valutaterminer				–	–14	–14	–	–
Leasingskulder				522	578	110	93	375
Upplupna programkostnader				1 731	1 731	1 731	–	–
Leverantörsskulder				2 891	2 891	2 891	–	–
Totalt				**8 452**	**8 643**	**5 568**	**289**	**2 786**

Ränta har beräknats utifrån de aktuella räntorna per den 31 december. Skulderna har inkluderats i den period då återbetalning kan krävas tidigast.

Marknadsrisk

Ränterisk

Ränterisk är risken att förändringar i marknadsräntor påverkar kassaflöden, finansiella tillgångar och skulder negativt. Koncernen är exponerad för ränterisk hänförligt till lån, derivat, övriga finansiella tillgångar och utnyttjad del av de räntebärande kreditfaciliteterna. Koncernens finanspolicy strävar efter finansiell flexibilitet genom att ha en balanserad portfölj av rörliga och fasta räntor och att sprida förfallodatum för att matcha finansieringsbehoven. Under 2021–2022 har den viktade genomsnittliga räntebindningstiden varit kortare än två år.

Koncernen har en ränteswap med ett nominellt belopp om 300 Mkr som omvandlar räntan på obligationen som förfaller 2027 till 3,424%, samt en ränteswap med ett nominellt belopp om 700 Mkr som omvandlar räntan på obligationen som förfaller i januari 2025 till fast på 3,436%. Ränteswapparna har ett totalt redovisat värde om –9 Mkr varav –6 Mkr består av upplupen ränta och –3 Mkr består av verkligt värde justering som redovisas i övrigt totalresultat före skatt (–2 Mkr efter skatt). Kortfristiga investeringar och likvida medel uppgick till 2 775 (5 702) Mkr per 31 december och genomsnittlig räntebindningstid var cirka noll månader för dessa tillgångar.

En ökning av marknadsräntan om en procentenhet skulle innebära en ökad räntekostnad om cirka 7 Mkr. En minskning med 1% skulle minska räntekostnaden med cirka 7 Mkr. Av de 7 Mkr kommer 21 Mkr från upplåning inklusive ränteswappar och –14 Mkr från likvida medel.

Valutarisk

Valutarisk är risken för att fluktuationer i valutakurser får en negativ effekt på resultaträkning, balansräkning och/eller kassaflöden. Risken kan delas in i transaktionsexponering och omräkningsexponering.

Försäkringsbara risker

Moderbolaget säkerställer att koncernen har tillräckligt försäkringsskydd, inklusive avbrottsförsäkring, ansvarsförsäkring för styrelseledamöter och VD liksom förlust av tillgångar. Detta görs via paraplylösningar för att täcka huvuddelen av länderna.

Kreditrisk

Kreditrisk innebär exponering för förluster om en motpart i en transaktion inte kan möta sina åtaganden och eventuella säkerheter inte täcker koncernens krav. Kreditrisken i koncernen består av finansiell kreditrisk och kreditrisker avseende kundfordringar.

Finansiell kreditrisk innebär risken som uppstår för koncernen i relationer med finansiella motparter. Hanteringen av koncernens finansiella kreditrisk regleras i finanspolicyn, som innehåller ett ramverk av risklimiter för externa motparter baserat på kredit rating. Koncernen har undertecknat standardiserade nettingavtal (ISDA) med alla motparter i valutatransaktioner och ränteswappar. Transaktioner görs inom fastställda gränser och exponeringar övervakas kontinuerligt. Kreditrisken avseende koncernens kundfordringar är spridd över ett stort antal kunder, både privatpersoner och företag. Utifrån historisk data gör koncernen bedömningen att ingen nedskrivning av kundfordringar som ännu inte är förfallna är nödvändig per balansdagen. Majoriteten av utestående kundfordringar utgörs av för koncernen tidigare kända kunder med god kreditvärdighet. Se även not 17 Kundfordringar.

Koncernens exponering för kreditrisk uppgick till 4 450 (6 887) Mkr per den 31 december. Exponeringen baseras på redovisat värde för de finansiella tillgångarna, där merparten består av likvida medel.

Not 22 forts.

Derivatinstrument

Koncernen använder terminskontrakt för att säkra sin exponering mot utländska valutor som uppkommer i verksamheten och valutaswappar för att matcha valutaflöden tidsmässigt. Huvuddelen av transaktionerna avseende kontrakterade programinköp i amerikanska dollar valutasäkras.

Den effektiva delen av vinst eller förlust i kassaflödeshedgen redovisas i övrigt totalresultat med ackumulerade värdeförändringar i säkringsreserven i eget kapital. När den förväntade transaktionen redovisas som programvarulager, överförs den ackumulerade vinsten eller förlusten från eget kapital och inkluderas i lagervärdet.

Koncernen använder ränteswappar för att hedga sin exponering mot rörlig 3-månaders Stibor ränta som betalas för obligationslån. Värderingen av framtida kassaflöden redovisas i övrigt totalresultat med ackumulerade värdeförändringar i säkringsreserven i eget kapital.

Derivat som inte kvalificerar sig för säkringsredovisning enligt reglerna i IFRS 9 redovisas som finansiella värderade till verkligt värde via resultatet. Detta inkluderar valutaswappar som används för att konvertera koncernens cash pooler till svenska kronor.

Transaktionsexponering

Transaktionsexponering är den risk som uppstår när in- och utflöden i utländska valutor inte matchar.

Koncernens transaktionsexponering uppstår när dotterbolagen har externa och interna transaktioner i andra valutor än bolagets funktionella valuta. Enligt koncernens finanspolicy, skall koncernen inför kommande år säkra större avtalsenliga framtida valutaflöden med terminskontrakt med en dynamisk horisont på 13–19 månader, med möjlighet till maximalt 36 månader för vissa rättigheter. Koncernens treasuryfunktion strävar efter att matcha in- och utflöden i samma valuta för att dra nytta av naturliga säkringar. Terminssäkringar görs för att hantera den transaktionsexponering som uppkommer i relation till de kontrakterade programinköpen vilka främst sker i amerikanska dollar. Cirka 85–100% av USD-flödena relaterade till kontrakterade programinköp under de kommande 12 månaderna är säkrade. Säkringsreserv efter skatt uppgick till totalt 136 (28) Mkr vid årets slut. Marknadsvärdet för terminssäkringar med en löptid överstigande 12 månader vid årets slut uppgick till 28 (26) Mkr vid årets slut.

Netto av terminskontrakt och förväntad transaktionsexponering för de kommande 12 månaderna

	31 dec 2022						31 dec 2021					
Koncernen (Mkr)	**USD**	**EUR**	**DKK**	**NOK**	**GBP**	**PLN**	**USD**	**EUR**	**DKK**	**NOK**	**GBP**	**PLN**
Transaktionsflöden	–3 815	–6 179	3 554	3 117	–334	530	–3 440	–4 002	3 077	1 761	–389	20
Terminskontrakt med förfallotid inom 12 månader	3 778	–	–	–881	244	–	2 379	500	–	–	226	–
Transaktionsflöden, netto	**–37**	**–6 179**	**3 554**	**2 236**	**–90**	**530**	**–1 061**	**–3 502**	**3 077**	**1 761**	**–163**	**20**
Förändring om SEK faller med 5%	–2	–309	178	112	–5	27	–53	–175	154	88	–8	–

Nominellt värde för de största kassaflödeshedge kontrakten

Koncernen (Valuta miljoner)	Nominellt belopp	Redovisat värde, SEK[1]	Viktad genomsnittlig ränta	Villkor, månader	Säkringsreserv redovisad i övrigt totalresultat efter skatt, SEK
2022					
USD	404	231	9,73%	1–14	
NOK	–832	4	1,06%	1–9	
GBP	23	7	12,19%	1–14	
EUR swap	–32	–1	11,13%	<1	
USD swap	79	–3	10,45%	<1	
NOK swap	130	–1	1,06%	<1	
Total, SEK		**237**			**108**
2021					
EUR hedge	49	3	10,26%	6	
USD	349	83	8,76%	1–26	
GBP	24	8	11,82%	1–15	
EUR swap	–22	1	10,24%	<1	
USD swap	52	–1	9,06%	<1	
DKK swap	150	–1	1,38%	<1	
Total, SEK		**93**			**289**

1) Varav 28 (26) Mkr redovisas som 'Övriga långfristiga fordringar', 214 (83) Mkr som 'Övriga kortfristiga fordringar' och 5 (16) Mkr som ' Övriga kortfristiga skulder' i Balansräkningen.

Effekten av en förändring i valutakurserna med 5% på samtliga utestående positioner per 31 december skulle vara ca SEK 211 (198) Mkr före skatt.

Omräkningsexponering

Omräkningsexponering är den risk som uppstår vid omräkning av eget kapital i utländska dotterbolag, intressebolag och joint ventures. Omräkningsexponeringen valutasäkras inte.

Utländska nettotillgångar[1]

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Valuta		
NOK	658	708
EUR	99	83
DKK	379	354
Övriga valutor	7	8
Total	**1 143**	**1 153**

1) Inklusive goodwill och andra immateriella tillgångar hänförliga från företagsförvärv

En valutakursförändring om fem procent för NOK/SEK skulle få en effekt på eget kapital om cirka 33 (35) Mkr, i EUR/SEK skulle effekten bli cirka 5 (4) Mkr, och i DKK/SEK skulle effekten 19 (18) Mkr.

Not 22 forts.

Redovisningsprincip för finansiella instrument

Finansiella tillgångar och skulder inkluderar likvida medel, värdepapper, derivatinstrument, övriga finansiella fordringar, kundfordringar, leverantörsskulder och låneskulder.

Finansiella tillgångar till verkligt värde via resultatet

AKTIER

Koncernens innehav i övriga aktier avser innehav i onoterade bolag, förändringar i verkligt värde för dessa innehav redovisas i resultaträkningen.

DERIVAT

Derivat redovisas som en finansiell tillgång till verkligt värde, värdeförändringar redovisas i resultaträkningen eller övrigt totalresultat när det säkrade kassaflödet ännu inte redovisats.

Finansiella tillgångar till upplupet anskaffningsvärde

LÅNE- OCH KUNDFORDRINGAR

Finansiella tillgångar som inte betraktas som derivat såsom räntebärande fordringar, likvida medel och kundfordringar, redovisas till upplupet anskaffningsvärde. Det upplupna anskaffningsvärdet kan justeras löpande med marknadsvärdering av räntefordringar och nedskrivningsreserver efter riskbedömningar baserade på historiska förluster. Dessa justeringar består av icke betydande belopp per balansdagen.

Finansiella skulder till verkligt värde via resultatet

DERIVAT

Derivat redovisas som en finansiell skuld till verkligt värde, värdeförändringar redovisas i resultaträkningen eller övrigt totalresultat när det säkrade kassaflödet ännu inte redovisats.

Finansiella skulder till upplupet anskaffningsvärde

Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde innefattar leverantörsskulder, långfristiga och kortfristiga räntebärande skulder samt koncernens upplupna programrättigheter.

Tabellen nedan visar redovisat och verkligt värde för finansiella tillgångar och finansiella skulder inklusive nivåerna i verkligt värdehierarkin. Redovisat värde för likvida medel, kundfordringar och övriga fordringar samt räntebärande skulder, leverantörsskulder och övriga skulder bedöms utgöra en rimlig approximation av verkligt värde förutom för övriga finansiella skulder där verkligt värde är 65 (76) Mkr lägre än redovisat värde, på grund av beräknad värdering av emitterad obligation.

Koncernens finansiella instrument per nivå

	2022							
Koncernen (Mkr)	Verkligt värde säkringsinstrument	Verkligt värde via resultatet	Finansiella tillgångar /skulder till upplupet anskaffningsvärde	Totalt	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Totalt
Finansiella tillgångar värderade till verkligt värde								
Övriga aktier	–	117	–	117	–	–	117	117
Valutaterminskontrakt som används för säkringsredovisning[1]	242	–	–	242	–	242	–	242
Totalt	**242**	**117**	**–**	**359**	**–**	**242**	**117**	**359**
Finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde								
Kundfordringar och övriga fordringar	–	–	1 235	1 235	–	–	–	–
Likvida medel	–	–	2 775	2 775	–	–	–	–
Totalt	**–**	**–**	**4 010**	**4 010**	**–**	**–**	**–**	**–**
Finansiella skulder värderade till verkligt värde								
Ränteswappar[2]	3	–	–	3	–	3	–	3
Valutaswappar[3]	–	5	–	5	–	5	–	5
Totalt	**3**	**5**	**–**	**8**	**–**	**8**	**–**	**8**
Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde								
Långfristig upplåning	–	–	3 250	3 250	–	–	–	–
Kortfristig upplåning	–	–	650	650	–	–	–	–
Leverantörsskulder	–	–	3 298	3 298	–	–	–	–
Upplupna programrättigheter	–	–	2 433	2 433	–	–	–	–
Totalt	**–**	**–**	**9 631**	**9 631**	**–**	**–**	**–**	**–**

1) Varav 28 Mkr redovisas som 'Övriga långfristiga fordringar' och 214 Mkr som 'Övriga kortfristiga fordringar' i balansräkningen.
2) Ingår i 'Övriga långfristiga skulder' i balansräkningen.
3) Ingår i 'Övriga kortfristiga skulder' i balansräkningen.

Not 22 forts.

Koncernens finansiella mål per nivå

	2021							
Koncernen (Mkr)	Verkligt värde säkrings-instrument	Verkligt värde via resultatet	Finansiella till-gångar /skulder till upplupet anskaffningsvärde	Totalt	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Totalt
Finansiella tillgångar värderade till verkligt värde								
Övriga aktier	–	102	–	102	–	–	102	102
Valutaterminskontrakt som används för säkringsredovisning[1]	109	–	–	109	–	109	–	109
Totalt	**109**	**102**	**–**	**211**	**–**	**109**	**102**	**211**
Finansiella tillgångar värderade till upplupna anskaffningsvärden								
Kundfordringar och övriga fordringar	–	–	894	894	–	–	–	–
Likvida medel	–	–	5 702	5 702	–	–	–	–
Totalt	**–**	**–**	**6 596**	**6 596**	**–**	**–**	**–**	**–**
Finansiella skulder värderad till verkligt värde								
Valutaterminskontrakt som används för säkringsredovisning[2]	14	2	–	16	–	16	–	16
Totalt	**14**	**2**	**–**	**16**	**–**	**16**	**–**	**16**
Finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde								
Långfristig upplåning	–	–	2 500	2 500	–	–	–	–
Kortfristig upplåning	–	–	800	800	–	–	–	–
Leverantörsskulder	–	–	2 891	2 891	–	–	–	–
Upplupna programrättigheter	–	–	1 731	1 731	–	–	–	–
Totalt	**–**	**–**	**7 922**	**7 922**	**–**	**–**	**–**	**–**

1) Varav 26 Mkr redovisas som 'Övriga långfristiga fordringar' och 83 Mkr redovisas som 'Övriga kortfristiga fordringar' i balansräkningen.
2) Ingår i 'Övriga kortfristiga skulder' i balansräkningen.

Not 23 Leasing

Redovisningsprincip

Koncernen som leasetagare

Vid initiering av ett kontrakt, bedömer koncernen om kontraktet är, eller innehåller, ett leasingavtal. Om ett kontrakt förmedlar rätten att kontrollera användningen av en identifierad tillgång under en viss tidsperiod i utbyte mot ersättning är det, eller innehåller det, ett leasingavtal. Alla leasingavtal redovisas i balansräkningen från dagen som den leasade tillgången finns tillgänglig för användning av koncernen som en nyttjanderättstillgång, vilket representerar rätten att nyttja den underliggande tillgången, och en leasingskuld.

Leasingskulden värderas initialt till nuvärdet av de framtida leasingavgifterna genom att leasingavgifterna diskonteras med implicit ränta i hyresavtalet. När den implicita räntan inte enkelt kan fastställas används lokala marknadsräntor med ett riskpåslag. Leasingavgifter som inkluderas i leasingskulden består av fasta avgifter, variabla leasingavgifter som är beroende av ett index eller ett pris, belopp som ska betalas enligt en restvärdesgaranti och leasingavgifter under en möjlig förlängningsperiod om det är rimligt säkert att koncernen kommer att utnyttja möjligheten till förlängning samt straffavgifter för förtida uppsägning av ett leasingavtal, om det är rimligt säkert att koncernen kommer att säga upp det i förtid.

Nyttjanderättstillgången värderas till anskaffningsvärde, vilket innefattar följande: det initiala beloppet för leasingskulden justerat för eventuella leasingavgifter som betalats per eller före inledningsdatumet, med avdrag för eventuella erhållna leasingförmåner och eventuella initiala direkta kostnader och kostnader för återställande av tillgången till det skick som krävs enligt leasingavtalet. Nyttjanderättstillgången skrivs av linjärt över leasingperioden.

Nyttjanderättstillgångar

	2022			2021		
Koncernen (Mkr)	**Lokaler**	**Övrigt**	**Totalt**	**Lokaler**	**Övrigt**	**Totalt**
Anskaffningsvärden						
Ingående balans	506	4	510	489	5	494
Nya leasingkontrakt och indexhöjningar	78	2	80	109	–	109
Avslutade leasingkontrakt	–13	–	–13	–100	–1	–101
Omräkningsdifferenser	10	–	10	8	–	8
Utgående balans 31 december	**581**	**6**	**587**	**506**	**4**	**510**
Ackumulerade av- och nedskrivningar						
Ingående balans	–186	–3	–189	–132	–2	–134
Årets av- och nedskrivningar	–71	–1	–72	–82	–1	–83
Avslutade leasingkontrakt	13	–	13	30	–	30
Omräkningsdifferenser	–5	–	–5	–2	–	–2
Utgående balans 31 december	**–249**	**–4**	**–253**	**–186**	**–3**	**–189**
Redovisat värde						
Per den 1 januari	320	1	321	357	3	360
Per den 31 december	332	2	335	320	1	321

Leasingåtaganden

Koncernen har identifierat följande kategorier av leasing: kontor, bilar och parkeringsplatser. En diskonteringsränta på 0,8%–4,28% (lokal IBOR plus riskpremie) har använts.

Förändring av leasingskulder

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	522	566
Nya leasingkontrakt och indexhöjningar	80	96
Avslutade leasingkontrakt	–	–75
Ränta på leasingskulder	16	18
Amortering av leasingskulder	–117	–114
Omräkningsdifferenser	12	31
Utgående balans 31 december	**513**	**522**
varav långfristig	394	416
varav kortfristig	119	106

Åldersanalys leasingskulder

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Inom 1 år	112	98
1–2 år	96	82
2–5 år	263	238
Över 5 år	42	104
Totalt	**513**	**522**

Not 23 forts.

Kassaflöde under perioden

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Inbetalning av leasingfordran	32	33
Amortering av leasingskulder	–117	–114
Korttidsavtal	–20	–12
Tillgångar av lågt värde	–34	–38
Variabla leasingavgifter	–5	–4
Totalt	**–144**	**–135**

Kontrakterade kassaflöden

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Inom 1 år	124	110
1–2 år	106	93
2–5 år	281	261
Över 5 år	49	114
Totalt	**560**	**578**

Koncernen som leasegivare - Vidareuthyrning (sublease)

Koncernen bedömer klassificeringen av ett avtal om vidareuthyrning genom hänvisning till de nyttjanderättstillgångar som uppkommer genom huvudleasingavtalet. Leasingavtal med koncernen som leasegivare klassificeras som finansiell leasing när i stort sett alla risker och fördelar överförs till leasetagaren, och i övriga fall som operationell leasing. Vid en finansiell leasing redovisas transaktionen som en försäljning och en fordran till ett belopp som motsvarar nettoinvesteringen i leasingavtalet. Leasingavgifter redovisas som återbetalning av leasingfordran och ränteintäkt.

En väsentlig del av Londonkontoren vidareuthyrs och klassificeras som en finansiell leasing. Per den 31 december uppgick leasingfordran till 136 (158) Mkr och en betalning om 32 (33) Mkr har erhållits under året.

Korttidsavtal, avtal för tillgångar av lågt värde och variabla leasingavgifter

Koncernen har valt att tillämpa undantaget för korttidsleasingavtal och avtal där den underliggande tillgången är av lågt värde. Leasingavgifter för dessa leasingavtal redovisas som en kostnad linjärt under leasingperioden. Studioutrustning hyrs normalt på kort sikt och de flesta typer av IT- och kontorsutrustning utgör tillgångar av lågt värde.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Korttidsavtal		
Studioutrustning	20	12
Avtal för tillgångar av lågt värde		
IT- och kontorsutrustning	34	38
Total kostnad där undantaget tillämpats	**54**	**50**
Variabla leasingavgifter		
Fastighetsskatt	5	4

Not 24 Framtida betalningsåtaganden

Framtida betalningsåtaganden avseende avtalsenliga program- eller sporträttigheter som ännu inte redovisats som lager eller förutbetalda kostnader presenteras som framtida betalningsåtaganden. Majoriteten av åtagandena är i EUR och USD. Tabellen nedan visar framtida betalningsåtaganden för program- och sporträttigheter (ej uppsägningsbara) per den 31 december.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Inom 1–3 år	38 441	30 381
Inom 4–10 år	19 020	25 035
Totalt	**57 461**	**55 417**

Not 25 Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

Ställda säkerheter

Det finns inga ställda säkerheter i koncernen 2022 eller 2021.

Eventualförpliktelser

Bolag inom koncernen är inblandade i tvister med till exempel upphovsrättighetsorganisationer avseende royaltybetalningar för tidigare nyttjande av upphovsrätter och liknande rättigheter. Dessutom är vissa Viaplay bolag parter i rättsprocesser. Koncernen bedömer dock att de skyldigheter dessa tvister skulle kunna medföra inte kan få någon materiell negativ effekt på koncernens finansiella ställning.

Not 26 Avyttrade verksamheter

Redovisningsprincip

Realisationsvinst eller förlust från avyttrade verksamheter uppstår vid skillnad mellan det verkliga värdet på erhållen ersättning och redovisat värde på de tidigare dotterbolagens nettotillgångar. Vinsten eller förlusten redovisas när Viaplay Group förlorar kontrollen över dotterbolagen.

Avyttring av Studio verksamheter 2021

Viaplay Group avyttrade under 2021 produktionsbolagen inom non-scripted produktion, branded entertainment och events. Dessa verksamheter var en del av det tidigare segmentet Studios och redovisades från och med kvartal 2 2020 som innehav för försäljning och avvecklade verksamheter. Splay One såldes 6 april 2021 till Caybon. Avyttringen av studio tillgångarna slutfördes den 30 september 2021 med avyttringen av resterade verksamheter under avveckling till Fremantle. Reaförlusten inklusive transaktionskostnader uppgick till totalt till –45 Mkr och rapporterades inom avvecklade verksamheter. NENT Studios brittiska distributionsverksamhet såldes till All3Media 11 juni

Not 26 forts.

2021. Avyttringen resulterade i en förlust (inklusive transaktionskostnader) om totalt –74 Mkr vilken rapporterades inom kvarvarande verksamheter.

Koncernen (Mkr)	2021
Totalt erhållen ersättning, inkl transaktionskostnader	443
Redovisat värde avyttrade nettotillgångar	–562
Reaförlust före omklassificering av omräkningsreserv	**–119**
Omklassificering av omräkningsreserv	20
Total förlust vid avyttring	**–99**
varav rapporterat inom avvecklade verksamheter	–45

Not 27 Förvärvade verksamheter

Förvärv av Premier Sports

Den 21 juli tillkännagav Viaplay Group en överenskommelse om att förvärva Premier Sports. Premier Sports driver en sportstreamingtjänst och TV-kanaler tillgängliga över hela Storbritannien. Premier Sports hade totalt 222 000 betalande abonnenter i slutet av juni 2022.

Förvärvet slutfördes den 21 oktober och kommer skapa synergier med Viaplay-streamingtjänsten i Storbritannien. Köpeskillingen uppgick till 387 Mkr på kassa- och skuldfri basis. Transaktionskostnaderna för förvärvet uppgår till 11 Mkr. Förvärvsanalysen resulterade i ett övervärde på 443 Mkr som allokerats till goodwill.

Premier Sports bidrog med försäljning på 56 Mkr och en negativ EBIT på –12 Mkr till Viaplay Groups resultat för 2022. Om förvärvet hade ägt rum den 1 Januari 2022 hade bidraget varit 337 Mkr i försäljning och –90 Mkr i EBIT.

Förvärvsanalys

Koncernen (Mkr)	2022
Köpeskilling	
Likvida medel	121
Skuld	266
Totalt erlagd köpeskilling	**387**
Förvärvade nettotillgångar (skulder–)	
Immateriella tillgångar	3
Materiella tillgångar	1
Övriga tillgångar	169
Likvida medel	4
Kortfristiga skulder	–232
Totalt förvärvade nettotillgångar (skulder –)	**–55**
Övervärde	
Goodwill	443
Totalt	**387**
Förvärvsrelaterade kostnader[1]	11

1) Förvärvsrelaterade kostnader ingår i övriga rörelseintäkter och kostnader i koncernens resultaträkning.

Not 28 Tilläggsinformation till kassaflödesanalysen

Justeringar för icke kassaflödespåverkande poster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Totala verksamheter		
Avskrivningar	268	298
Nedskrivningar av tillgångar	2	28
Totalt	**270**	**326**
varav avvecklade verksamheter	–	30
Avsättningar	–151	28
Resultatandelar från intressebolag och joint ventures	–275	–40
Reavinst	–53	–
Reaförlust vid avyttring av Studio verksamheten	–	99
Nedskrivning av aktier i andra bolag	–	20
Övriga poster	–110	35
Totalt	**–589**	**142**
varav avvecklade verksamheter	–	27

Betald ränta och inkomstskatt

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Totala verksamheter		
Betald ränta	–132	–77
Erhållen ränta	28	11
Ränta netto	**–104**	**–66**
Inkomstskatt	–274	–111

Not 28 forts.

Avstämning skulder som härrör från finansieringsaktiviteter

	2022			2021		
Koncernen (Mkr)	**Långfristiga lån**	**Kortfristiga lån**	**Leasingskulder**	**Långfristiga lån**	**Kortfristiga lån**	**Leasingskulder**
Totala verksamheter						
Ingående balans	2 500	800	522	3 300	1 260	566
Ny upplåning	1 400	–	–	–	–	–
Amortering	–	–800	–101	–	–1 260	–96
Omklassificering	–650	650	–	–800	800	–
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	–	–	92	–	–	52
Utgående balans 31 december	**3 250**	**650**	**513**	**2 500**	**800**	**522**

Not 29 Medelantal anställda

Medelantal anställda per land

	2022			2021		
Koncernen	**Män**	**Kvinnor**	**Totalt**	**Män**	**Kvinnor**	**Totalt**
Sverige	486	397	883	441	336	777
Norge	117	82	199	92	69	161
Danmark	158	80	238	153	68	221
Finland	23	9	32	17	8	25
Storbritannien	55	75	130	51	66	117
Övriga länder	66	38	104	8	19	27
Totalt	**905**	**681**	**1 586**	**762**	**566**	**1 328**

Könsfördelning, ledande befattningshavare

	2022		2021	
Koncernen, %	**Män**	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**
Styrelsen	50	50	50	50
VD & Koncernchef	100	–	100	–
Verkställande ledning	44	56	50	50
Totalt	**50**	**50**	**53**	**47**

Not 30 Revisionsarvoden

Koncernen (Mkr)	**2022**	**2021**
KPMG, revisionsarvoden	12	11
KPMG, arvode för revisionsnära tjänster	0	1
KPMG, arvode för skattekonsultationer	0	0
KPMG, övriga arvoden	0	0
Totalt	**12**	**12**

Not 31 Transaktioner med närstående

Koncernen har närstående relationer med sina dotterbolag, intressebolag och joint ventures (se not 14 och 15). Allente Group AB är en närstående part sedan maj 2020. Samtliga transaktioner mellan närstående parter baseras på marknadsmässiga villkor och förhandlingar har gjorts på "armlängds avstånd".

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Intäkter		
Allente Group AB	1 436	1 560
Intressebolag	52	72
Totalt	**1 488**	**1 632**
Kostnad från		
Allente Group AB	134	36
Intressebolag	40	31
Totalt	**174**	**67**

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kundfordringar och rörelsefordringar		
Allente Group AB	159	135
Intressebolag	2	15
Totalt	**161**	**150**
Leverantörsskulder och rörelseskulder		
Allente Group AB	6	2
Intressebolag	3	9
Totalt	**9**	**11**
Utdelning från Allente Group AB	**300**	**500**

Ersättning till ledande befattningshavare
Transaktioner utöver de som redovisas i not 7 har inte förekommit.

Not 32 Väsentliga händelser efter balansdagen

Viaplay lanserades direkt till konsument i USA och Kanada
Viaplay Group har lanserat sin streamingtjänst Viaplay på direkt-till-konsument-basis i USA den 22 februari och i Kanada den 7 mars. Tittare kommer att kunna streama mer än 1 500 timmar av europeiskt premiuminnehåll genom Viaplay-appen vid lansering, med minst en premiär att följa varje vecka. Viaplays unika erbjudande inkluderar populära `Nordic Noir'-draman och kritiskt hyllade serier, filmer och dokumentärer, många med stora Hollywood-namn. Tjänsten kostar USD 5,99 och CAD 6,99 per månad i USA respektive Kanada. Viaplays nordamerikanska lanseringar tar tjänstens direkt-till-konsument-närvaro till 13 marknader.

Viaplay Groups ledarskap inom hållbarhet och utsläppsmål uppmärksammas
Viaplay Group har för andra året i rad uppmärksammats som en ledande aktör inom hållbarhet av Sustainalytics och har tilldelats både en `Industry Top-Rated Badge' och en `Regional Top-Rated Badge' för 2023. Över 15 000 bolag runt om i världen ingick i analysen. Viaplay Groups mål för 2030 gällande minskning av växthusgasutsläpp har också godkänts av Science Based Targets Initiative (SBTi) och är i linje med Parisavtalets målsättning om att inte öka jordens medeltemperatur mer än 1,5 grader.

Emission och återköp av C-aktier för incitamentsprogram
Viaplay Group AB (publ) styrelse beslutade den 23 mars om en nyemission av 680 000 C-aktier samt att återköpa dessa för att säkra leverans av aktier inom ramen för Viaplay Groups incitamentsprogram i enlighet med årsstämmans beslut den 18 maj 2022.

Moderbolaget

Moderbolagets resultaträkning

Mkr	Not	2022	2021
Nettoomsättning		123	86
Administrationskostnader	M3	–298	–228
Övriga rörelseintäkter och rörelsekostnader		1	1
Rörelseresultat	M2	**–174**	**–141**
Ränteintäkter och övriga finansiella intäkter	M4	272	159
Räntekostnader och övriga finansiella kostnader	M4	–134	–101
Resultat före skatt och bokslutsdispositioner		**–36**	**–83**
Koncernbidrag		–	186
Resultat före skatt		**–36**	**103**
Skatt	M5	36	–
Årets totalresultat		**0**	**103**
Övrigt totalresultat			
Poster som inte kommer att återföras till resultaträkningen efter skatt			
Kassaflödessäkringar		–2	–
Övrigt totalresultat för året		**–2**	**–**
Summa totalresultat för året		**–2**	**103**

Moderbolaget

Moderbolagets balansräkning

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
Anläggningstillgångar			
Aktier och andelar i dotterbolag	M6	223	202
Långfristiga fordringar hos dotterbolag	M7	9 053	5 931
Övriga långfristiga fordringar		40	–
Summa anläggningstillgångar		**9 316**	**6 133**
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar hos dotterbolag		2 919	943
Övriga kortfristiga fordringar		250	110
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	M8	28	21
Kassa och bank		2 610	5 590
Summa omsättningstillgångar		**5 807**	**6 664**
Summa tillgångar		**15 123**	**12 797**

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
Eget kapital			
Aktiekapital		157	157
Överkursfond		4 282	4 282
Fond för verkligt värde		–2	–
Balanserade vinstmedel		2 199	2 062
Årets resultat		0	103
Summa eget kapital		**6 636**	**6 604**
Långfristiga skulder			
Långfristiga lån	M10	3 250	2 500
Övriga långfristiga skulder		9	–
Summa långfristiga skulder		**3 259**	**2 500**
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga lån	M10	650	800
Leverantörsskulder		9	6
Skulder till dotterbolag	M10	4 163	2 643
Skatteskulder		0	35
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	M9	136	87
Övriga kortfristiga skulder		270	122
Summa kortfristiga skulder		**5 228**	**3 693**
Summa skulder		**8 487**	**6 193**
Summa eget kapital och skulder		**15 123**	**12 797**

Moderbolaget

Moderbolagets förändring i eget kapital

	Bundet eget kapital	Fritt eget kapital				
Mkr	**Aktiekapital**	**Överkursfond**	**Fond för verkligt värde**	**Balanserade vinstmedel**	**Årets netto-resultat**	**Totalt**
Ingående balans 1 januari 2021	**136**	**–**	**–**	**1 777**	**255**	**2 168**
Vinstdisposition	–	–	–	255	–255	–
Årets resultat	–	–	–	–	103	103
Övrigt totalresultat för året	–	–	–	–	–	–
Summa totalresultat för året	**–**	**–**	**–**	**–**	**103**	**103**
Nyemission	21	4 325	–	–	–	4 346
Emissionskostnader, netto efter skatt	–	–43	–	–	–	–43
Effekter av aktiebaserade ersättningar	–	–	–	30	–	30
Utgående balans 31 december 2021	**157**	**4 282**	**–**	**2 062**	**103**	**6 604**
Ingående balans 1 januari 2022	**157**	**4 282**	**–**	**2 062**	**103**	**6 604**
Vinstdisposition	–	–	–	103	–103	–
Årets resultat	–	–	–	–	0	0
Övrigt totalresultat för året	–	–	–2	–	–	–2
Summa totalresultat för året	**–**	**–**	**–2**	**–**	**0**	**–2**
Effekter av aktiebaserade ersättningar	–	–	–	34	–	34
Utgående balans 31 december 2022	**157**	**4 282**	**–2**	**2 199**	**0**	**6 636**

Moderbolaget

Moderbolagets kassaflödesanalys

Mkr	Not	31 dec 2022	31 dec 2021
Löpande verksamheten			
Årets resultat		0	103
Justeringar för icke-kassaflödespåverkande poster	M12	–34	7
Kassaflöde från verksamheten, exklusive förändringar i rörelsekapital		**–34**	**110**
Förändring i kortfristiga fordringar		–101	–127
Förändring i kortfristiga skulder		10	–89
Förändringar i rörelsekapital		**–91**	**–216**
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**–125**	**–106**
Investeringsverksamheten			
Aktieägartillskott		–	–60
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**–**	**–60**
Finansieringsverksamheten			
Nya lån	M12	1 400	–
Amortering av lån	M12	–800	–1 260
Fordringar hos dotterbolag		–5 173	1 331
Skulder till dotterbolag		1 520	–918
Koncernbidrag		187	364
Nyemission, netto efter transaktionskostnader		–	4 292
Övriga finansieringsaktiviteter		11	8
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**–2 855**	**3 816**
Total förändring i likvida medel under året		**–2 980**	**3 651**
Likvida medel vid årets början		**5 590**	**1 939**
Likvida medel vid årets slut		**2 610**	**5 590**

Noter till moderbolagets finansiella rapporter

Moderbolaget

Redovisningen och dess upprättande

Resultaträkning

Tillgångar

Eget kapital och skulder

Tilläggsinformation

Moderbolaget

Noter till moderbolagets finansiella rapporter

Not M1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Viaplay Group AB (publ) (Viaplay), organisationsnummer 559124-6847, är moderbolag i Viaplay Group. Bolaget är ett publikt aktiebolag vars aktier är noterade på Nasdaq Stockholm, Sverige. Under året har bolaget bytt namn från Nordic Entertainment Group AB.

Viaplay Group AB har sitt säte i Sverige. Bolagets huvudkontor är beläget i Stockholm, Sverige och adressen till huvudkontoret är Ringvägen 52, P.O. Box 2094, SE-103 13 Stockholm, Sverige.

Grund för upprättande
Moderbolaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen förutom i de fall som beskrivs nedan. Moderbolaget har upprättat årsredovisningen i enlighet med Årsredovisningslagen och Redovisningsrådets rekommendation RFR 2 Redovisning för juridiska personer. RFR 2 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tilllämpa samtliga av EU godkända IFRS-standarder och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredovisningslagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning.

Innehav av aktier i dotterbolag
Innehav av aktier i dotterbolag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärdemetoden, som innebär att transaktionskostnaderna inkluderas i värdet av aktier i dotterbolag. Koncernen redovisar dessa kostnader direkt i resultatet när de uppkommer.

Koncernbidrag
Moderbolaget redovisar erhållna och lämnade koncernbidrag som bokslutsdispositioner i resultaträkningen.

Redovisningsestimeringar och bedömningar finns på sidan 52.

Not M2 Klassificering per kostnadsslag

En funktionsindelad resultaträkning presenteras som en del av de finansiella rapporterna i moderbolaget. Tabellen nedan presenterar de rörelserelaterade kostnaderna fördelade per kostnadsslag.

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Nettoomsättning	123	86
Övriga rörelseintäkter	2	1
Personalkostnader	–231	–168
Övriga externa kostnader	–68	–60
Rörelseresultat	**–174**	**–141**

Not M3 Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Löner	155	103
Sociala avgifter	45	34
Pensionskostnader	13	9
Aktierelaterade ersättningar	13	12
Sociala avgifter avseende aktierelaterade ersättningar	–2	8
Totalt	**224**	**167**

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Styrelse, VD och verkställande ledning	132	83
varav rörlig ersättning	96	42
Övriga anställda	92	84
Summa löner och andra ersättningar	**224**	**167**

För mer information angående ersättning till styrelse, ordförande, VD och verkställande ledning samt koncernens långsiktiga incitamentsprogram se koncernens not 7.

Not M4 Finansiella poster

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Ränteintäkter från externa parter	26	2
Ränteintäkter från koncernbolag	241	155
Valutakursdifferenser	5	2
Totala ränteintäkter och övriga finansiella intäkter	**272**	**159**
Räntekostnader till externa parter	–121	–100
Räntekostnader till koncernbolag	–13	–1
Totala räntekostnader och övriga finansiella kostnader	**–134**	**–101**
Finansiella poster, netto	**138**	**58**

Not M5 Skatt

För en beskrivning av redovisningsprinciper för skatt se koncernens not 9.

Fördelning av skattekostnad

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Årets skattekostnad	–	–11
Skatt hänförlig till tidigare år	–	10
Uppskjuten skatt	36	1
Totalt	**36**	**–**

Avstämning av effektiv skatt

	2022				2021			
Moderbolaget (Mkr)	**Skattebas**	**Aktuell skatt**	**Uppskjuten skatt**	**Totalt**	**Skattebas**	**Aktuell skatt**	**Uppskjuten skatt**	**Totalt**
Resultat före skatt - nominell skattesats 20,6%	–36	7	–	7	103	–21	–	–21
Ej skattepliktiga intäkter	–133	28	–	28	–57	12	–	12
Ej skattepliktiga kostnader	–5	1	–	1	2	–	–	–
Temporära skillnader	3	–1	1	–	6	–1	1	–
Skattemässiga förluster, kapitaliserade	171	–35	35	–	–	–	–	–
Skatt hänförlig till tidigare år	–	–	–	–	–	9	–	9
Totalt	**–**	**–**	**36**	**36**	**–**	**–1**	**1**	**–**

Uppskjuten skatt hänförlig till

Moderbolaget (Mkr)	Ingående balans 1 januari 2021	Uppskjuten skatt redovisad i resultaträkningen	Uppskjuten skatt redovisad i övrigt totalresultat	31dec 2021 / 1 jan 2022	Uppskjuten skatt redovisad i resultaträkningen	Uppskjuten skatt redovisad i övrigt totalresultat	Utgående balans 31 dec 2022
Finansiella tillgångar	–1	1	–	–	36	1	37
Totalt	**–1**	**1**	**–**	**–**	**36**	**1**	**37**
varav Uppskjuten skattefordran	–			–			37
varav Uppskjuten skatteskuld	–1			–			–

Det fanns inga skattemässiga underskott 2022 eller 2021 i moderbolaget.

Not M6 Aktier och andelar i dotterbolag

Viaplay Group Sweden Holding AB	
Organisationsnummer	556057-9558
Aktiekapital (%)	100
Röstandel (%)	100
Antal aktier	5 000
Säte	Stockholm

Aktier och andelar i dotterbolag

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Ingående balans	202	123
Långsiktigt incitamentsprogram, avseende anställda i koncernbolag	21	18
Aktieägartillskott	–	60
Utgående balans 31 december	**223**	**202**

Not M7 Långfristiga fordringar hos dotterbolag

Räntebärande fordringar hos dotterbolag

	2022		2021	
Moderbolaget (Mkr)	Långfristiga fordringar	Kortfristiga fordringar	Långfristiga fordringar	Kortfristiga fordringar
Ingående balans	5 931	13	5 926	3
Ny upplåning	3 576	18	1 086	13
Amortering	–464	–13	–1 097	–3
Omräkningsdifferenser	10	–	16	–
Utgående balans 31 december	**9 053**	**18**	**5 931**	**13**

Not M8 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Förutbetalda kostnader	26	21
Upplupna intäkter	2	–
Totalt	**28**	**21**

Not M9 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Upplupna personalkostnader	106	50
Övriga upplupna kostnader	30	38
Totalt upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	**136**	**87**

Not M10 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Tabellen nedan visar redovisat värde och verkligt värde för finansiella tillgångar och finansiella skulder inklusive nivåerna i verkligt värdehierarkin. Redovisat värde för likvida medel, övriga fordringar och fordringar på koncernbolag samt räntebärande skulder, leverantörsskulder och övriga skulder motsvarar verkligt värde med undantag för övriga finansiella skulder där verkligt värde är 65 Mkr lägre än bokfört värde 2022 och överstiger bokfört värde med 76 Mkr 2021.

Moderbolaget (Mkr)	2022 Verkligt värde säkrings-instrument	2022 Verkligt värde via resultatet	2022 Finansiella poster/till upplupet anskaffningsvärde	2022 Totalt	2021 Verkligt värde säkrings-instrument	2021 Verkligt värde via resultatet	2021 Finansiella poster/till upplupet anskaffningsvärde	2021 Totalt
Finansiella tillgångar till verkligt värde								
Valutaterminskontrakt som används för säkringsredovisning[1]	243	–	–	243	109	–	–	109
Totalt	**243**	**–**	**–**	**243**	**109**	**–**	**–**	**109**
Finansiella tillgångar värderade till upplupna anskaffningsvärden								
Fordringar hos dotterbolag	–	–	11 972	11 972	–	–	6 875	6 875
Övriga fordringar	–	–	–	–	–	–	107	107
Likvida medel	–	–	2 610	2 610	–	–	5 590	5 590
Totalt	**–**	**–**	**14 582**	**14 582**	**–**	**–**	**12 572**	**12 572**
Finansiella skulder till verkligt värde								
Ränteswappar som används för säkringsredovisning[2]	3	–	–	3	–	–	–	–
Valutaterminskontrakt som används för säkringsredovisning[3]	243	5	–	248	109	2	–	111
Totalt	**246**	**5**	**–**	**251**	**109**	**2**	**–**	**111**
Finansiella tillgångar värderade till upplupna anskaffningsvärden								
Långfristig upplåning	–	–	3 250	3 250	–	–	2 500	2 500
Kortfristig upplåning	–	–	650	650	–	–	800	800
Skulder till dotterbolag	–	–	4 163	4 163	–	–	2 643	2 643
Leverantörsskulder och övriga skulder	–	–	32	32	–	–	16	16
Totalt	**–**	**–**	**8 095**	**8 095**	**–**	**–**	**5 959**	**5 959**

1) Ingår i 'Övriga kortfristiga skulder' i balansräkningen.
2) Ingår i 'Övriga långfristiga skulder' i balansräkningen.
3) Ingår i 'Övriga kortfristiga skulder' i balansräkningen.

Not M11 Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

Ställda säkerheter

Det finns inga ställda säkerheter i moderbolaget 2022 and 2021.

Eventualförpliktelser

Moderbolaget har garantier främst relaterade till hyresavtal och leverantörsfinansiering uppgående till 1 232 (759) Mkr. Dessutom har moderbolaget ställt ut garantier till förmån för koncernbolag som har framtida betalningsåtaganden (se not 24).

Not M12 Tilläggsinformation till kassaflödesanalysen

Justeringar för icke kassaflödespåverkande poster

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Avsättningar	–	–6
Övriga poster	–34	13
Totalt	**–34**	**7**

Betald ränta och inkomstskatt

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
Betald ränta	–116	–57
Erhållen ränta	22	2
Ränta netto	**–94**	**–55**
Inkomstskatt	–40	–75

Not M12 forts.

Avstämning av skulder som härrör från finansieringsaktiviteter

	2022		2021	
Moderbolaget (Mkr)	**Långfristig upplåning**	**Kortfristig upplåning**	**Långfristig upplåning**	**Kortfristig upplåning**
Ingående balans	2 500	800	3 300	1 260
Ny upplåning	1 400	–	–	–
Amortering av lån	–	–800	–	–1 260
Omklassificering	–650	650	–800	800
Utgående balans 31 december	**3 250**	**650**	**2 500**	**800**

Vid årets slut uppgick moderbolagets cashpool skulder till 4 163 (2 643) Mkr.

Not M13 Medelantal anställda

	2022	2021
Män	20	22
Kvinnor	44	35
Totalt	**64**	**57**

Könsfördelning, ledande befattningshavare

	2022		2021	
%	**Män**	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**
Styrelsen	50	50	50	50
VD	100	–	100	–
Verkställande ledning	20	80	28	72
Totalt	**39**	**61**	**43**	**57**

Not M14 Revisionsarvoden

Moderbolaget (Mkr)	2022	2021
KPMG, revisionsarvoden	2	2
Totalt	**2**	**2**

Not M15 Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att disponibla vinstmedel disponeras som följer:

Moderbolagets till årsstämma förfogande vinstmedel:

Tkr	
Överkursfond	4 281 596
Balanserade vinstmedel	2 197 319
Årets resultat	–79
Total	**6 478 836**

Styrelsen föreslår att disponibla vinstmedel disponeras som följer:

Tkr	
I ny räkning balanseras	6 478 836
Total	**6 478 836**

Underskrifter

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed i Sverige och koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de internationella redovisnings standarder som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1606/2002 av den 19 juli 2002 om tillämpning av internationella redovisningsstandarder.

Årsredovisningen respektive koncernredovisningen ger en rättvisande bild av moderbolagets och koncernens ställning och resultat.

Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets och koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moderbolaget och de företag som ingår i koncernen står inför.

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts av styrelsen samt VD och koncernchef den 3 april 2023. Koncernens resultat och balansräkning och moderbolagets resultat och balansräkning blir föremål för fastställelse på årsstämman den 16 maj 2023.

Stockholm den 3 april 2023

Pernille Erenbjerg
Styrelseordförande

Simon Duffy
Styrelseledamot

Natalie Tydeman
Styrelseledamot

Kristina Schauman
Styrelseledamot

Anders Borg
Styrelseledamot

Andrew House
Styrelseledamot

Anders Jensen
VD och koncernchef

Vår revisionsberättelse har lämnats den 3 april 2023
KPMG AB

Tomas Gerhardsson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Viaplay Group AB, org. nr 559124-6847

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Viaplay Group AB för år 2022 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 38-44. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 24-91 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 38-44. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Värdering av goodwill och andra immateriella tillgångar

Se not 2 och 12 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området
Koncernen redovisade per den 31 december 2022 goodwill och andra immateriella tillgångar såsom varumärken och aktiverade utgifter om 2 437 MSEK.

Goodwill och immateriella tillgångar med obestämbar livslängd ska prövas årligen för nedskrivning. Övriga immateriella tillgångar prövas när det finns en indikation på ett nedskrivningsbehov. Nedskrivningsprövningar är komplexa och innefattar betydande uppskattningar i fastställande av det beräknade återvinningsvärdet.

Det beräknade återvinningsvärdet för tillgångarna är baserat på prognoser och diskonterade framtida kassaflöden där uppskattningar av diskonteringsränta, intäktsprognoser och långsiktig tillväxttakt är beroende av koncernens bedömningar.

Hur området har beaktats i revisionen
Vi har tagit del av den utförda nedskrivningsprövningen för att bedöma huruvida den är upprättad i enlighet med den teknik som föreskrivs.

Vi har utvärderat den använda metoden, antagandena och de data som använts för beräkningen. Vidare har vi utvärderat prognoserna för framtida kassaflöden och de underliggande antaganden som ligger till grund för dessa vilket inkluderar den långsiktiga tillväxttakten och använd diskonteringsränta. Vi har beaktat koncernens känslighetsanalyser som visat effekten av rimliga förändringar i antaganden för att avgöra om en nedskrivning är nödvändig.

Vi har också bedömt innehållet i de upplysningar om goodwill och andra immateriella tillgångar som lämnas i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Kostnadsföring av programrättigheter

Se not 2, 5 och 16 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området
Inköp av programrättigheter redovisas som antingen varulager eller förutbetald kostnad, främst beroende på när licensperioden börjar. Programvarulager där licensperioden börjat, uppgick per den 31 december 2022 till 5 206 MSEK.

Att bestämma tidpunkt och belopp att kostnadsföra av programvarulagret kräver bedömningar i valet av tillämplig periodiseringsmodell och att säkerställa att denna modell uppfyller syftet att redovisa kostnaden för programvarulagret på ett sätt som motsvarar hur rättigheterna används av koncernen.

Det finns en risk att den modell som koncernen valt för att redovisa kostnaderna inte på ett rättvisande sätt återspeglar nyttjandet.

Hur området har beaktats i revisionen
Vi har granskat metoden för att kostnadsföra programrättigheter med beaktande av de olika genrerna av program, betydande förändringar i tittarbeteende under året och andra faktorer som utvärderats av koncernen.

Därutöver har vi utfört stickprov på kontrakt för att utvärdera anskaffningskostnad och avskrivningsperioder. Vi har utvärderat om det redovisade värdet är återvinningsbart genom att analysera tillgångarna på portföljnivå och jämföra det redovisade värdet per den 31 december 2022 mot intäkterna för innevarande år och framtida prognoser för att bedöma om det föreligger några indikatorer på nedskrivningsbehov.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-23 samt 97-153. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- Identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upp-

täcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- Skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- Utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- Drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.
- Utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- Inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

REVISORNS GRANSKNING AV FÖRVALTNING OCH FÖRSLAG TILL DISPOSITION AV BOLAGETS VINST ELLER FÖRLUST

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Viaplay Group AB för år 2022 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

REVISORNS GRANSKNING AV ESEF-RAPPORTEN

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en granskning av att styrelsen och verkställande direktören har upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering (Esef-rapporten) enligt 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden för Viaplay Group AB för år 2022.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet.

Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten upprättats i ett format som i allt väsentligt möjliggör enhetlig elektronisk rapportering.

Grund för uttalande

Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 18 Revisorns granskning av Esef-rapporten. Vårt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till Viaplay Group AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning.

RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i Esef-rapporten.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 Kvalitetskontroll för revisionsföretag som utför revision och översiktlig granskning av finansiella rapporter samt andra bestyrkandeuppdrag och näraliggande tjänster och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta bevis om Esef-rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i rapporteringen vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar vi de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören tar fram underlaget i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen omfattar också en utvärdering av ändamålsenligheten och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens antaganden.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen validering av att Esef-rapporten upprättats i ett giltigt XHTML-format och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida koncernens resultat-, balans- och egetkapitalräkningar, kassaflödesanalys samt noter i Esef-rapporten har märkts med iXBRL i enlighet med vad som följer av Esef-förordningen.

REVISORNS GRANSKNING AV BOLAGSSTYRNINGSRAPPORTEN

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 38-44 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2-6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Viaplay Group ABs revisor av bolagsstämman den 18 maj 2022. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2018.

Stockholm den 3 april 2023
KPMG AB

Tomas Gerhardsson
Auktoriserad revisor

Alternativa nyckeltal

Syftet med alternativa nyckeltal är att underlätta analysen av affärsresultat och branschtrender som inte direkt kan härledas från de finansiella rapporterna. Viaplay Group använder följande alternativa nyckeltal:

- Förändring av nettoomsättning från organisk tillväxt, förvärvade/avyttrade verksamheter samt valutakurseffekter
- Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster
- Rörelseresultat före jämförelsestörande poster
- Nettoskuld och Nettoskuld / EBITDA
- Sysselsatt kapital och avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)
- Justerat resultat och resultat per aktie

Avstämning av försäljningstillväxt
Då huvuddelen av koncernens försäljning sker i andra valutor än rapporteringsvalutan (svenska kronor) och valutakurserna har varit relativt rörliga och eftersom koncernen historiskt har gjort flera förvärv och avyttringar, utvärderas koncernens försäljning och utveckling på basis av dess organiska försäljningstillväxt. Organisk försäljningstillväxt representerar jämförbar försäljningstillväxt eller försäljningsminskning i svenska kronor och möjliggör separata utvärderingar kring effekten av förvärv/avyttringar och kursförändringar.

Koncernen (Mkr)	Rapporterad nettoomsättning	Förvärv/ avyttringar	Nettoomsättning justerad för förvärv/ avyttringar	Valutakurseffekter	Nettoomsättning justerad för förvärv/ avyttringar och valutakurseffekter
2022	15 691	–56	15 635	–542	15 093
2021	12 661	–48	12 613	–	12 613
Tillväxt	**3 030**		**3 022**		**2 480**
Tillväxt %	23,9%		24,0%		19,7%

Avstämning av rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster
Rörelseresultatet före intressebolag och jämförelsestörande poster avser rörelseresultat efter återlagda materiella poster och händelser relaterat till förändringar i koncernens struktur och verksamheter som är relevanta för en förståelse av koncernens utveckling på jämförbar basis. Detta mått används av koncernledningen för att följa och analysera underliggande resultat och för att ge jämförbara siffror mellan perioderna.

Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Rörelseresultat	413	573
Jämförelsestörande poster	510	–74
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	**–97**	**647**
Resultatandelar från intressebolag	275	40
Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster	**–372**	**607**

Jämförelsestörande poster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Reaförlust vid avyttring av NENT Studio UK och nedskrivning av tillgångar inom Studios	–	–74
Omstruktureringskostnader	–37	–
Nedskrivning av innehåll	–27	–
Förvärvs- och integrationskostnader för Premier Sports	–22	–
Förlikning i rättsprocess	595	–
Totalt	**510**	**–74**

Jämförelsestörande poster klassificerade per funktion

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kostnad för försäljning	–38	–
Administrationskostnader	–34	–
Övriga rörelseintäkter	597	–
Övriga rörelsekostnader	–15	–74
Totalt	**510**	**–74**

Alternativa nyckeltal

Avstämning av nettoskuld / EBITDA
Nettoskuld är summan av räntebärande skulder minus likvida medel och räntebärande tillgångar. Från och med den 1 januari 2019 ingår även leasingskulder efter avdrag för fordringar avseende vidareuthyrning (subleasar) i nettoskulden. Nettoskulden inkluderar även beslutad men ännu ej betald utdelning. Nettoskulden används av koncernledningen för att följa skuldutvecklingen i koncernen och utvärdera koncernens refinansieringsbehov. Nettoskuld jämfört med EBITDA ger ett nyckeltal för nettoskulden i relation till kassagenererande resultat i rörelsen, vilket ger en indikation på verksamhetens förmåga att betala sina skulder. Detta mått används vanligen av finansiella institutioner för att mäta kreditvärdighet. En negativ siffra innebär att koncernen har en nettokassa (likvida medel överstiger räntebärande skulder).

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Kortfristiga lån	650	800
Långfristiga lån	3 250	2 500
Total finansiell upplåning	**3 900**	**3 300**
Likvida medel	2 775	5 702
Räntebärande fordringar	20	20
Finansiell nettoskuld	**1 105**	**–2 422**
Leasingskulder	513	522
Leasing fordringar	136	158
Summa leasingskulder netto	**377**	**364**
Nettoskuld	**1 482**	**–2 059**

Nettoskuld / EBITDA före jämförelsestörande poster

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster, kvarvarande verksamheter	–97	647
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster, avvecklade verksamheter	–	8
Avskrivningar och nedskrivningar, kvarvarande verksamheter[1]	270	296
Avskrivningar och nedskrivningar, avvecklade verksamheter[1]	–	30
EBITDA före jämförelsestörande poster	**173**	**980**
Nettoskuld	1 482	–2 059
Total nettoskuld / EBITDA före jämförelsestörande poster	**8,6**	**–2,1**

1) Avser endast anläggningstillgångar.

Avstämning av avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)
Avkastning på sysselsatt kapital är ett mått där rörelseresultat före jämförelsestörande poster sätts i relation till sysselsatt kapital i verksamheten. Rörelseresultat före jämförelsestörande poster är det resultatmått som verksamheterna ansvarar för och består av resultat före ränta och skatt. Sysselsatt kapital är summan av anläggningstillgångar, kortfristiga fordringar och skulder reducerat för avsättningar och skulder till verkligt värde. Samtliga poster är icke räntebärande. Sysselsatt kapital motsvarar därmed summan av eget kapital och nettoskulden.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Varulager	5 206	3 543
Kundfordringar	1 218	847
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	7 588	4 990
Övriga kortfristiga fordringar	537	350
Övriga kortfristiga skulder	–8 229	–6 772
Totalt rörelsekapital	**6 320**	**2 958**
Immateriella tillgångar	2 437	1 981
Maskiner, utrustning och installationer	174	163
Nyttjanderättstillgångar	335	321
Aktier och andelar	1 363	1 328
Övriga långfristiga fordringar	74	124
Avsättningar	–198	–372
Övriga långfristiga skulder	–112	–238
Övriga poster som ingår i sysselsatt kapital	**4 073**	**3 306**
Sysselsatt kapital	**10 393**	**6 264**
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster, kvarvarande verksamheter	–97	647
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster, avvecklade verksamheter	—	8
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	**–97**	**655**
Sysselsatt kapital (Genomsnitt fem kvartal)	8 389	6 597
ROCE %	**–1,2**	**9,9**

Alternativa nyckeltal

Justerat resultat från kvarvarande verksamheter
Justerat resultat och resultat per aktie är koncernens resultat och resultat per aktie från kvarvarande verksamheter justerat för jämförelsestörande poster och avskrivningar av förvärvsrelaterade immateriella tillgångar, efter skatt, för både Viaplay Group och dess andel om 50% av Allentes nettoresultat. Dessa nyckeltal ger ett relevant mått för att bättre förstå koncernens underliggande resultat och utveckling.

Koncernen (Mkr)	2022	2021
Periodens resultat, kvarvarande verksamheter	323	365
Justeringar	–253	499
Justerat resultat från kvarvarande verksamheter	**70**	**864**
Genomsnittligt antal aktier före utspädning	78 137 402	76 731 753
Justerat resultat från kvarvarande verksamheter per aktie före utspädning (kr)	**0,90**	**11,26**
Justeringar		
Viaplay Group		
Jämförelsestörande poster	510	–74
Skatteeffekt på jämförelsestörande poster	–99	–
Avskrivning på övervärden (PPA)	–4	–8
Skatteeffekt på avskrivningar av övervärden (PPA)	1	2
Allente		
Jämförelsestörande poster	–11	–368
Skatteeffekt på jämförelsestörande poster	2	80
Avskrivning på övervärden (PPA)	–184	–167
Skatteeffekt på avskrivningar av övervärden (PPA)	38	36
Justeringar totalt	**253**	**–499**

Viaplay original production, Vild kärlek

Hållbarhetsrapport

Hållbarhetsrapport

Så arbetar vi med hållbarhet

Viaplay Group är ett värderingsdrivet företag som strävar efter att påverka samhället i en positiv riktning och minimera verksamhetens negativa inverkan på miljön. Koncernen är verksam i en snabbt föränderlig bransch med högt tempo som skapar både utmaningar och möjligheter på hållbarhetsområdet. Vi har åtagit oss att följa FN:s Global Compacts principer för ansvarsfullt företagande och principerna för kvinnors egenmakt. Vi använder oss av dessa principer och flera andra internationella ramverk för hållbarhet, miljö och mänskliga rättigheter för att vägleda oss i vårt arbete och framtidssäkra verksamheten.

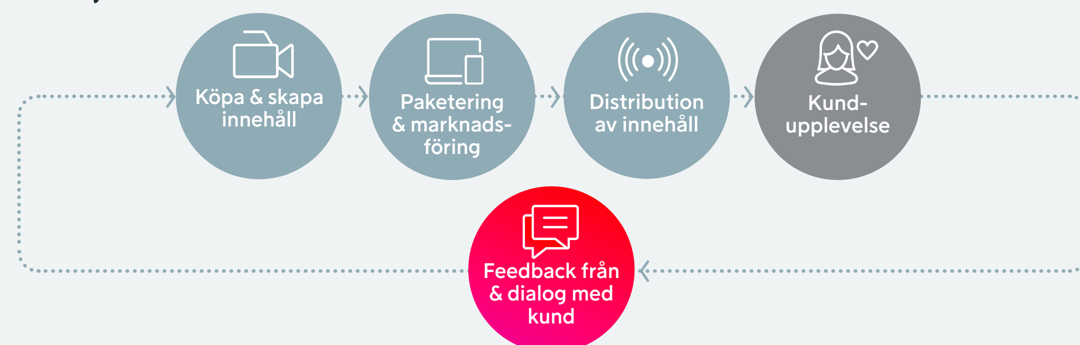
Vi har tagit ett långsiktigt helhetsgrepp för att integrera hållbarhet i vår kärnverksamhet och hela värdekedjan. Vi uppmuntrar även våra leverantörer att arbeta mer hållbart och samarbetar med våra branschpartners för att få större genomslag. Under 2022 lanserade Viaplay Group en uppdaterad hållbarhetsstrategi baserad på en omfattande dialog med intressenter och en grundlig väsentlighetsanalys. Den strategiska planen består av 15 femåriga mål inom tre fokusområden: klimatförändringar och miljö, mångfald och inkludering samt välbefinnande och etik. Målen är anpassade efter åtta av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling (SDGs). Dessutom har Viaplay Group fastställt vetenskapligt baserade mål för utsläppsminskning för verksamheten, där ett mål rör engagemang med leverantörerna.

Hållbarhetsstyrning

Viaplay Groups hållbarhetsstrategi utgör en central del av företagets verksamhet och styrning. Strategin är införlivad med koncernens syfte, värderingar, övergripande verksamhetsstrategi och kultur, och styrs av ett eget policyramverk, mål, strategisk plan och nyckeltal.

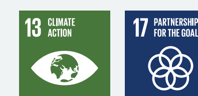
Hållbarhetsfrågor ingår i alla strategiska verksamhetsbeslut. Ansvaret för den övergripande hållbarhetsstrategin, målen, åtgärderna och uppföljningen åligger styrelsen. Styrelsen följer upp arbetet genom regelbundna uppdateringar som även omfattar diskussioner om hållbarhetstrender, risker och utveckling. Styrelsen delegerar ansvaret för att hantera hållbarhetsfrågor till Chief People & Sustainability Officer och hållbarhetschefen. Dessa samordnar med alla andra verksamhetsfunktioner för att säkerställa det operativa ansvaret för att implementera och uppnå specifika mål och delmål i den del av den strategiska planen som är relevant för deras arbete. Tvärfunktionella arbetsgrupper har inrättats för att stärka koncernens insatser inom flera hållbarhetsområden. Mer information om styrelsens arbete finns i avsnittet om bolagsstyrning i denna rapport. Viaplay Groups hållbarhetsresultat redovisas varje år i den integrerade års- och hållbarhetsredovisningen för hela koncernen och är en del av den årliga rapporteringscykeln. Hållbarhetsrapporten granskas och godkänns av styrelsen och en översiktlig granskning görs av den oberoende revisionsbyrån KPMG.

Vår värdekedja

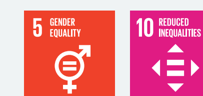


Hållbarhetsstrategins fokusområden och tillhörande SDGs

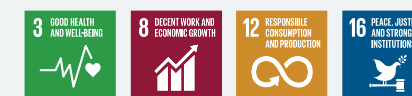
Vidta åtgärder för klimat & miljö



Öka mångfald & inkludering



Främja välbefinnande & etik



Riktlinjer och rutiner

För att kunna uppfylla sina åtaganden om ansvarsfullt företagande tillämpar Viaplay Group riktlinjer som anpassats till de mål som upprättats av erkända mellanstatliga organ rörande mänskliga rättigheter, miljö och andra frågor. Bland dessa återfinns exempelvis FN:s internationella deklaration om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling och FN:s konvention mot korruption. Vi följer även principerna i FN:s Global Compact och principerna för kvinnors egenmakt. Koncernen genomför due diligence-granskningar av dessa åtaganden på ett flertal olika sätt – se avsnitten om ansvarsfull hantering av leverantörskedjan och mänskliga rättigheter för mer information om Viaplays due diligence-granskningar och arbete för mänskliga rättigheter.

För varje väsentlig fråga som behandlas i följande avsnitt finns en förteckning över relevanta policyer med hyperlänkar till alla offentligt tillgängliga policyer. Varje policydokument anger på vilken nivå inom organisationen de har godkänts och vem inom organisationen som är ansvarig för att kommunicera och upprätthålla en viss policy inom verksamheten och hela leverantörskedjan. Avsnitten beskriver i detalj hur arbetet med en given väsentlig fråga bedrivs samt hur koncernen genomför relevanta åtaganden enligt riktlinjerna för sin verksamhet.

Viaplay Group är medlem i:

Responsible Media Form – medlem
Ett samarbete mellan ledande globala medieföretag kring de sociala och miljömässiga utmaningar som branschen står inför.

Nordic Content Protection – medlem i styrelsen
Ett branschöverskridande nordiskt organ som bekämpar piratkopiering genom att dela upplysningar med brottsbekämpande myndigheter.

European VOD Coalition – medlem i styrelsen
European VOD Coalition är en grupp av företag inom video-on-demand (VOD) och digital underhållning med gemensamma värderingar vars kommersiella kärnverksamhet handlar om investeringar i och distribution av audiovisuellt innehåll i Europa.

Reklamombudsmannen – medlem
En självreglerande organisation som hanterar anmälningar mot reklam och tillhandahåller information, vägledning och utbildning inom området etisk marknadsföring.

FN:s Global Compact – undertecknare
Ett globalt initiativ som bygger på vd:ars åtaganden att tillämpa universella hållbarhetsprinciper och att stödja FN:s mål.

Audiovisual Anti-Piracy Alliance – medlem
En europeisk organisation som driver frågor om piratkopiering av medieinnehåll.

DIMPACT – medlem
DIMPACT är ett samarbetsprojekt med akademiker från University of Bristol och 18 medie- och teknikföretag som syftar till att mäta och minska utsläppen genom hela värdekedjan för digitalt medieinnehåll.

Svenska Medieombudsmannen – medlem
Medieombudsmannen ger svenska medborgare som anmäler att de drabbats av publicitetsskada i medier möjlighet att få sin sak prövad.

Mediamätning i Skandinavien – medlem i styrelsen
Ett företag som mäter, och utvecklar metoder för att mäta, konsumtion av rörliga bilder i Sverige, där vi är delägare tillsammans med flera andra mediehus.

Commercial Broadcasters Association – medlem
En branschorganisation för brittiska multikanalföretag inom digital-, kabel- och satellit-tv och deras on-demand-tjänster.

Norsk Presseforbund – medlem i styrelsen
Gemensamt organ för norska massmedier som värnar om etiska normer och yrkesmässig integritet samt arbetar för att stärka och försvara yttrande-, medie- och informationsfriheten.

Interactive Advertising Bureau – medlem
En organisation som ägnar sig åt optimering av onlinemarknadsföring i Sverige. Består av specialiserade arbetsgrupper som fastställer olika standarder och riktlinjer.

Association of Commercial Television in Europe – medlem i styrelsen
En organisation som företräder och tillvaratar de ledande kommersiella tv-bolagens intressen i Europa. Samarbetar med EU:s institutioner för att få till stånd ett regelverk som uppmuntrar till investeringar och tillväxt inom mediebranschen.

European Group on Television Advertising – medlem
En organisation som hjälper radio- och tv-företag att tjäna pengar på ljud och audiovisuellt innehåll via annonslösningar, oavsett enhet eller plattform.

FreeWheel Council for Premium Video Europe – medlem
Ett råd som tillvaratar de kollektiva intressena hos företag som är verksamma i mediebranschens premiumsegment genom ledarskap, forskning och främjande av marknaden för premiumsegmentet.

Medlemskap i organisationer

Vi är medlemmar i globala samarbeten, branschorganisationer för medieföretag, nationella och internationella organisationer, intressegrupper och flera andra organ. Dessa medlemskap syftar till att lyfta fram Agenda 2030 för hållbar utveckling, samarbeta med EU:s institutioner för att hitta ett balanserat och ändamålsenligt ramverk som uppmuntrar till investeringar inom mediesektorn, främja användningen av ny digital teknik som möjliggör transformation, främja etiska normer och yrkesintegritet, stärka yttrandefriheten, göra reklam på ett ansvarsfullt sätt, samarbeta kring hållbarhetsfrågor inom mediesektorn och främja effektiv lagstiftning mot piratkopiering. Se illustrationen på föregående sida för mer information.

Partnerskap för ökad hållbarhet och bidrag till välgörenhet

Vårt mål är att öka medvetenheten och förändra samhället i en positiv riktning genom partnerskap. Vi fokuserar särskilt på att skapa ett mer jämställt och inkluderande samhälle som bejakar mångfald genom vårt partnerskapsprogram.

Under 2022 mobiliserade Viaplay för att hjälpa behövande i samband med invasionen av Ukraina. Vi anordnade till exempel insamlingar från våra medarbetare i samarbete med Rädda Barnen och Röda Korset, där koncernen matchade medarbetarnas donationer. Koncernens svenska radiostationer anordnade även en insamling vid sina sändningar via den gemensamma insamlingsplattformen Listeners Aid. Insamlade medel från medarbetare och lyssnare uppgick till mer än 950 000 kronor och användes till olika hjälpinsatser. Viaplay Group har dessutom stöttat välgörenhetsorganisationer på alla plattformar på samtliga marknader: via vår streamingplattform, radiostationer, linjära tv-kanaler och betal-tv-kanaler. Utöver detta donerade vi även sändningstid till organisationer som samlade in pengar till hjälpinsatser.

Genom att donera sändningstid används Viaplay Groups plattformar för att skapa positiv förändring och ger organisationerna möjlighet att nå ut med viktiga budskap till en större publik. Under 2022 donerade vi sändningstid till ett värde av minst 1,5 miljoner kronor till organisationer som svenska Röda Korset, UNICEF, UNHCR, Rädda Barnen, Operation Smile, Barncancerfonden och Min Stora Dag.

Välgörenhetsdonationer och frivilligarbete

Tusen kronor	2022	2021
Donerad medietid	1 761	3 401
Produkter och tjänster	446	0
Donationer i kontakta medel	3 969	2 628
Donationer totalt	**6 176**	**6 029**
Insamlade medel till välgörenhet	367	0
Bidrag – totalt	**6 543**	**6 029**

Timmar	2022	2021
Timmar frivilligarbete	120	92

Viaplay samarbetar med:

BEAT Diabetes

2017–2019 anordnade Viaplay Group tre diabetesgalor på Världsdiabetesdagen i samarbete med Svenska Diabetesförbundet. Evenemangen samlade in över 20 miljoner kronor till forskning om typ 1- och typ 2-diabetes. År 2020 startade vi BEAT Diabetes Foundation, en stiftelse med verksamhet i de nordiska länderna. Det är en oberoende organisation som vi donerar 2,5 miljoner kronor till årligen mellan 2020 och 2024, i syfte att sprida kunskap om diabetes och skapa positiva förändringar inom tre områden: hälsoteknik, hälsosam livsstil och välbefinnande samt inkludering och medvetenhet. BEAT Diabetes och Viaplay Group producerar tillsammans det skandinaviska programmet "BEAT Diabetes – Kampen för livet", som syftar till att öka medvetenheten om diabetes och undvika stigmatisering i samhället. Programmet sändes på Världsdiabetesdagen, den 14 november 2021 och 2022.



The Childhood Trust

I Storbritannien har Viaplay Group hjälpt The Childhood Trust, som finansierar välgörenhetsinitiativ på gräsrotsnivå för att lindra effekterna av barnfattigdom i London. Viaplay har filmat och redigerat två kampanjer åt organisationen och donerat över 125 000 kronor.



Women in Tech

Viaplay Group är en av initiativtagarna till Women in Tech i Sverige – ett årligt evenemang som vill öka jämställdheten inom teknikbranschen och inspirera fler kvinnor att jobba med teknik.



RedLocker

År 2021 inledde vi ett samarbete med RedLocker och erbjuder nu gratis mensskydd på våra kontor i Stockholm, Norge, Danmark, Finland och Storbritannien.



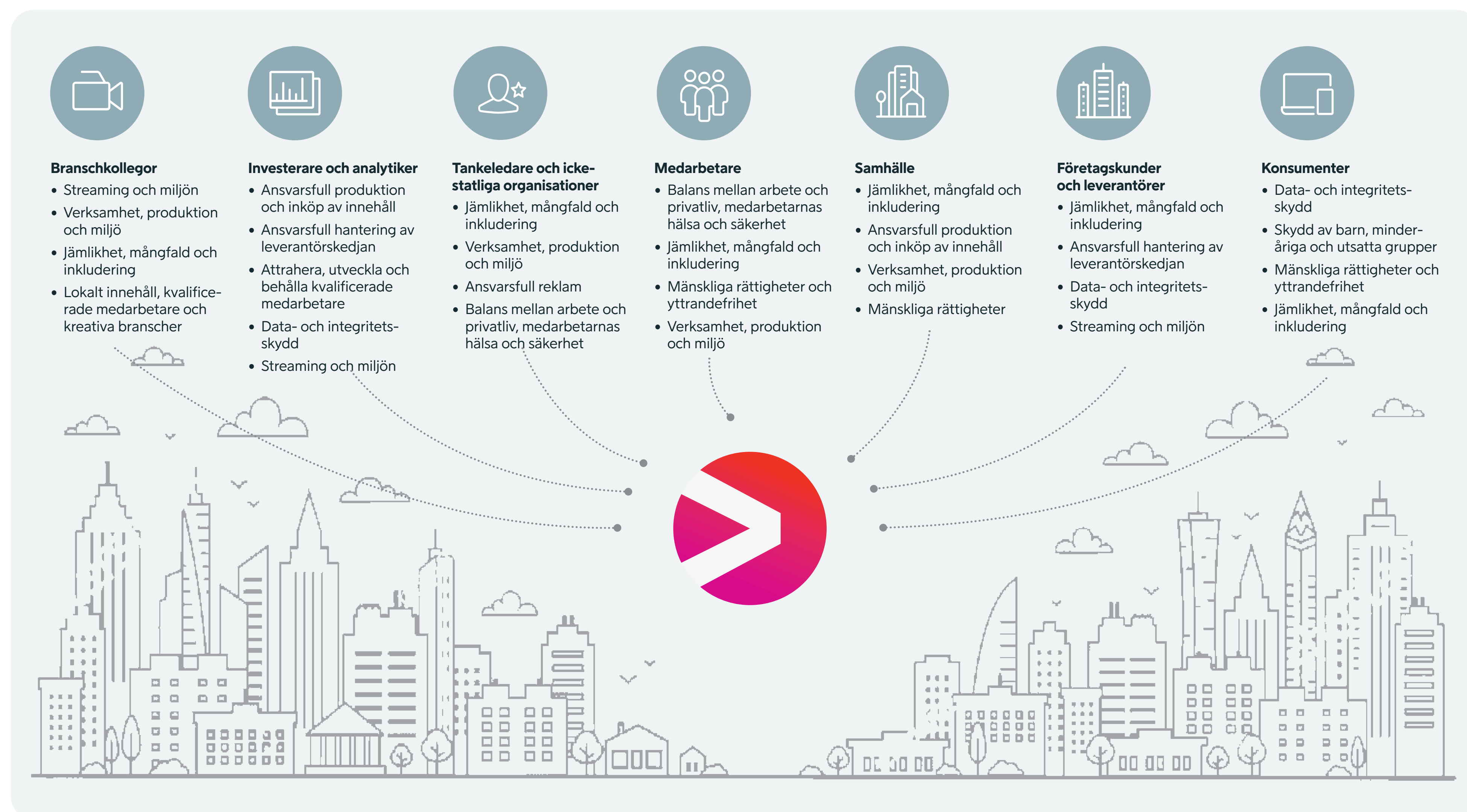
Dialog med intressenter

Att föra en öppen och löpande dialog med viktiga intressenter är avgörande för att kunna identifiera problem på ett proaktivt och effektivt sätt adressera globala trender och uppfylla marknadens förväntningar. Viaplay Group definierar intressenter som alla individer eller juridiska personer som rimligen kan komma att påverkas av Viaplay Group och dess verksamhet, produkter eller tjänster, och/eller individer eller juridiska personer vars handlingar rimligen kan komma att påverka Viaplay Group. Med utgångspunkt från denna definition har vi delat upp våra intressenter i tre kategorier: primära interna, primära externa och sekundära externa intressenter. Vi tar sedan hänsyn till gruppernas intressen och farhågor när vi utarbetar strategier och formulerar våra mål.

Viaplay Group har regelbundna utbyten med intressenterna genom såväl strukturerade som spontana kontakter, samt genom feedbackkanaler som kundenkäter, medarbetarenkäter, sociala medieplattformar och fokusgrupper. Vi får också information via officiella kanaler för synpunkter och klagomål. Utöver de intressentgrupper som anges här samarbetar Viaplay Group även med fackföreningar som representerar de 3% av vår arbetskraft som omfattades av kollektivavtal 2022.

Väsentlighetsanalys

Viaplay Group genomför regelbundna väsentlighetsanalyser för att ta fram underlag till det egna hållbarhetsarbetet. Analyserna bygger på intervjuer med samtliga interna och externa intressentgrupper samt en genomgång av globala hållbarhetstrender och effekter som vanligtvis förknippas med och är relevanta för streaming- och underhållningssektorn. Enligt den



senaste väsentlighetsanalysen från 2021 fanns det 18 frågor som var väsentliga för Viaplay Groups arbete med hållbarhetsfrågor. Dessa fick sedan utgöra grunden för Viaplay Groups strategi och tre fokusområden.

Viaplay Groups påverkan redovisas i både strategi- och hållbarhetsavsnitten i årsredovisningen. Viaplay Group använder sig av så kallad dubbel väsentlighetsanalys för att utveckla och förfina hållbarhetsstrategin. En rangordnad prioritering av väsentliga frågor används för att identifiera prioriterade fokusområden för koncernens hållbarhetsstrategi, med hänsyn tagen till såväl påverkan från en viss väsentlig fråga som hur viktig den bedöms vara för intressenterna.

I denna rapport har Viaplay Group valt att prioritera rapporteringen av väsentliga frågor enbart utifrån hur stor påverkan de har. I båda fallen bedömdes betydelsen av de väsentliga frågornas påverkan baserat på deras faktiska och potentiella effekter på ekonomi, miljö och människor. Viaplays prioriteringsordning för väsentliga frågor utgår från hur allvarliga de negativa effekterna kan vara utifrån faktorer som skala, omfattning och genomslagskraft av faktiska effekter och sannolikheten för potentiella effekter. Potentiella negativa effekter för mänskliga rättigheter sågs som särskilt allvarliga och prioriterades över sannolikhetsaspekten. Positiva effekter införlivades också i rangordningen utifrån samma kriterier för faktiska och potentiella effekter. Av de 18 frågor som identifierades i samband med den senaste väsentlighetsanalysen bedömdes fem frågor ha störst effekt. Ytterligare sju frågor bedömdes ha stor betydelse och relevans för intressenterna.

Områden med väsentlig påverkan

Prioriterade frågor



Andra väsentliga frågor

- Streaming och miljön
- Balans mellan arbete och privatliv, medarbetarnas hälsa och säkerhet
- Attrahera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare
- Innehållets tillgänglighet
- Skydd av barn och andra utsatta grupper
- Bekämpning av mutor och korruption
- Data- och integritetsskydd

Hållbarhetsrapport

Strategisk plan för hållbarhet

Viaplays hållbarhetsrapportering följer koncernens hållbarhetsstrategi som är uppdelad i tre strategiska fokusområden. Alla långsiktiga mål och årliga mål återfinns i vår strategiska plan. I följande avsnitt beskrivs hanteringen av väsentliga frågor genom ett gemensamt ramverk med fyra nivåer under rubrikerna; Möjligheter och utmaningar, Framsteg, Så arbetar vi och Våra policyer.

Möjligheter och utmaningar: I dessa avsnitt undersöks externa faktorer och globala trender som för närvarande påverkar varje ämne, liksom hur Viaplay Group arbetar med dem. Observera att företagets riskhantering återfinns i avsnittet "Risker och riskhantering" i årsredovisningen.

Framsteg: I dessa avsnitt redogörs för Viaplay Groups resultat under rapporteringsåret.

Så arbetar vi: I dessa avsnitt beskrivs de processer, förfaranden och system som Viaplay Group använder för att följa koncernens strategier och policyer.

Våra policyer: I dessa avsnitt beskrivs de strategier, initiativ och policyer som används för att hantera viktiga möjligheter och utmaningar.

Vidta åtgärder för klimat & miljö

Väsentlig fråga	Långsiktiga mål	Nyckeltal	Mål för 2022	2022 Utfall och kommentarer	Mål för 2023
Verksamhet, produktion och miljö	Minska utsläppen av växthusgaser i absoluta tal inom scope 1 (bränsleförbrukning), scope 2 (energi) och scope 3.6 (tjänsteresor) med 46,2% till utgången av 2030 utifrån basåret 2019 (vetenskapligt baserat mål).	% minskning av koldioxidutsläppen utifrån baslinjen från 2019	Minska de direkta utsläppen från fordon och fastigheter (scope 1) och inköpt energi (scope 2) med 12,6% från 2019 års nivåer innan slutet av 2022.	● **Målet uppfyllt**. Vi reducerade scope 1- och scope 2-utsläppen med 64,9% under 2022 (övergång till förnybara energikällor på 10 av 42 kontor).	Minska de direkta utsläppen från fordon och fastigheter (scope 1) och inköpt energi (scope 2) med 16,8% från 2019 års nivåer innan slutet av 2023. **Not:** Det nuvarande målet har redan uppnåtts. Långsiktigt mål för scope 1 och 2 ska utvärderas på nytt under 2023.
			Minska utsläppen från tjänsteresor (scope 3.6) med 12,6% från 2019 års nivåer innan slutet av 2022.	● **Ej uppfyllt**. Utsläppen från tjänsteresor minskade med 12,3%.	Minska utsläppen från tjänsteresor (scope 3.6) med 16,8% från 2019 års nivåer innan slutet av 2023. Utsläpp från dessa källor får inte överstiga 4 290 ton koldioxidekvivalenter.
	Utveckla Viaplays guide för hållbar produktion ("Sustainable production guide") och vårt "People & planet storytelling-test" och se till att de implementeras i alla Viaplays produktioner (inklusive sportproduktioner) innan slutet av 2026.	% andel av Viaplay-producerat innehåll som använder guiden för hållbar produktion	Ta fram en verktygslåda och utbildning för hållbar produktion för implementering i 30% av alla Viaplays originalproduktioner (100+) och i de största sportproduktionerna innan slutet av 2022. Utveckla Viaplays "People & planet storytelling test" och prova att använda det i två produktioner (drama) under 2022.	● **Målet uppfyllt.** Användes i en dramaproduktion och en reality-produktion. Programmets räckvidd utökades.	Lansera Viaplays guide för hållbar produktion och vårt storytelling-test, i inledningsvis 10 % av Viaplays drygt 70 egna produktioner. Utveckla en separat version av guiden för hållbar produktion till Viaplays sportproduktioner till utgången av 2023.
	71% av våra leverantörer för inköpta varor och tjänster med mest utsläpp ska omfattas av vetenskapligt baserade mål innan slutet av 2026 (vetenskapligt baserat mål).	% andel av leverantörskedjans utsläpp som omfattas av vetenskapligt baserade utsläppsmål	Få till stånd ett samarbete med produktionerna och etablera ett program för att mäta, övervaka och minska utsläpp. Inledningsvis ska detta omfatta 5% av drygt 100 egna produktioner och en egen större sportsändning under 2022.	● **Delvis uppfyllt**. Planen har upprättats och utsläppen i 5% av de egna produktionerna har mätts. Däremot har vi inte mätt utsläppen i någon sportproduktion.	Få igång en dialog med leverantörer som står för 80% av scope 3-utsläppen avseende inköpta varor och tjänster och som saknar vetenskapligt baserade mål (50 leverantörer). Få 10% av leverantörerna, som står för våra drygt 70 egna sportproduktioner, och 10% av leverantörerna, som står för våra drygt 70 övriga produktioner, att börja mäta, minska och redovisa sina koldioxidutsläpp.
Streaming och miljön	Fortsätta arbeta branschövergripande för att få igång dialoger med samarbetspartners och leverantörer i syfte att hitta mer energieffektiva produkter/lösningar till värdekedjan för streaming.		Föra dialog med alla större tillverkare av enheter för slutanvändare (tv-skärmar, surfplattor etc.) i syfte att förbättra energieffektiviteten genom branschövergripande samarbeten under 2022.	● **Målet uppfyllt.**	75% av allt innehåll ska streamas via energieffektiva, hyperskalära molnplattformar innan slutet av 2023.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

viaplay GROUP

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Väsentlig fråga	Långsiktiga mål	Nyckeltal	Mål för 2022	2022 Utfall och kommentarer	Mål för 2023
Medarbetarnas välbefinnande	Öka medarbetarnas upplevda välbefinnande till 83 (från 79 i medarbetarenkätens välbefinnandeindex 2021) innan slutet av 2026.	Välbefinnandeindex (medarbetarenkät)	Fortsätta att implementera vår hybridarbetsmodell och erbjuda utbildningar i tidsplanering och självledarskap för alla våra anställda i syfte att öka deras upplevda välbefinnande till 81 (från 79 under 2021) innan slutet av 2022.	**Målet uppfyllt.** (81, 2022).	Öka medarbetarnas upplevda välbefinnande till 82 (från 79 i medarbetarenkätens välbefinnandeindex 2021) innan slutet av 2023.
Attrahera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare	75% av alla anställda ska delta i frivilliga initiativ för kompetensutveckling innan slutet av 2026.	% andel av alla anställda som deltar i frivillig kompetens-utveckling	50% av de anställda ska delta i frivilliga initiativ för lärande och kompetensutveckling (t.ex. e-utbildningar, kunskapsutbyte mellan kollegor samt handledarledda kurser och workshops).	**Ej uppfyllt.** 49% av alla anställda deltog.	55% av de anställda ska delta i frivilliga initiativ för utbildning och kompetensutveckling under 2023.
Jämlikhet, mångfald och inkludering	Uppnå en jämn könsfördelning (50/50) inom hela koncernen senast 2026 (baslinje 2021: 44% kvinnor/56% män).	% andel kvinnor/män inom personalstyrkan	Öka antalet kvalificerade kvinnliga medarbetare inom funktionerna Sports och PD&T och eliminera könsbias i Viaplays rekryteringsprocess i syfte att uppnå en jämnare könsfördelning (45% kvinnor/55% män) i hela koncernen innan slutet av 2022 (baslinje 2021: 44% kvinnor/56% män).	**Ej uppfyllt.** (44% kvinnor/56% män, 2022) på grund av förvärv och expansion inom områden med mindre jämn könsfördelning.	Öka antalet kvalificerade kvinnliga medarbetare och eliminera könsbias i Viaplays rekryteringsprocess i syfte att uppnå en jämnare könsfördelning (45% kvinnor/55% män) i hela koncernen innan slutet av 2023 (baslinje 2021: 44% kvinnor/56% män).
	Viaplay Group ska bli bättre på inkludering genom ökad medvetenhet, tillgänglighet och alliansskapande där medarbetarna stöttar varandra. Öka medarbetarnas upplevda inkludering till 86 (från 82, 2021) i medarbetarenkätens inkluderingsindex till utgången av 2026.	Inkluderingsindex (medarbetarenkät)	Genomföra riktade utbildningar om inkludering för nyckelfunktioner (Sports och PD&T). Genomföra utbildningar om inkludering och bias riktade till alla medarbetare för att öka medarbetarnas upplevda inkludering från 82 till 83 i medarbetarenkätens inkluderingsindex för 2022.	**Delvis uppfyllt.** Inga utbildningar har genomförts.	Genomföra utbildningar riktade till alla medarbetare och särskilda utbildningar riktade till nyckelpersoner i syfte att öka medarbetarnas upplevda inkludering från 83 till 84 i medarbetarenkätens inkluderingsindex till utgången av 2023.
	Uppnå och bibehålla en jämn könsfördelning (50/50) i den kreativa värdekedjan i alla Viaplays nordiska produktioner inom drama och reality innan slutet av 2026 (baslinje 2021: 47% kvinnor/53% män).	% andel kvinnor/män inom den nordiska kreativa värdekedjan	Uppnå en jämnare könsfördelning (48% kvinnor/52% män) i den kreativa värdekedjan i alla Viaplays nordiska produktioner inom drama och reality innan slutet av 2022 (baslinje 2021: 47% kvinnor/53% män).	**Målet uppfyllt.**(51% kvinnor/49% män 2022).	Uppnå och bibehålla en jämn könsfördelning (50/50) i den kreativa värdekedjan i alla Viaplays nordiska produktioner inom drama och reality till utgången av 2022 (baslinje 2021: 47% kvinnor/53% män). Fastställa en baslinje för alla (europeiska) produktioner inom drama och reality innan slutet av 2023.
			Fastställa en baslinje för den kreativa värdekedjan inom sport och sätta ett långsiktigt mål för könsfördelningen inom Viaplays samtliga sportproduktioner under 2022.	**Delvis uppfyllt.** En baslinje avseende arbete framför kameran har fastställts.	Fastställa en baslinje för värdekedjan inom sport avseende arbete bakom kameran innan slutet av 2023.
Innehållets tillgänglighet	Tillgänglighetsanpassa minst 25 originalproduktioner på Viaplay (textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text) till utgången av 2026.	Antal fullt tillgänglighetsanpassade originalproduktioner från Viaplay på plattformen	Tillgänglighetsanpassa de fem populäraste originalproduktionerna på Viaplay (textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text) under 2022.	**Ej uppfyllt.** Uppgradering av plattformen för att möjliggöra full tillgänglighet pågår.	Tillgänglighetsanpassa de tio populäraste originalproduktionerna på Viaplay (textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text) under 2023.

Målet uppfyllt | Delvis uppfyllt | Ej uppfyllt

Främja välbefinnande & etik

Väsentlig fråga	Långsiktiga mål	Nyckeltal	Mål för 2022	2022 Utfall och kommentarer	Mål för 2023
Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll	75% av alla produktioner som finansieras av Viaplay ska lyfta fram frågor om klimat och miljö eller berättelser om underrepresenterade grupper till utgången av 2026.	% andel av alla produktioner som finansieras av Viaplay	Utveckla ett storytelling-test för mångfald som ska testas i två produktioner och investera i 3–5 produktioner som lyfter fram berättelser om underrepresenterade grupper (t.ex. kön, kulturell kontext, språk eller religion) under 2022.	● **Målet uppfyllt.**	50% av alla produktioner som finansieras av Viaplay ska lyfta fram frågor om klimat och miljö och/eller berättelser om underrepresenterade grupper innan slutet av 2023.
	Säkerställa ett etiskt uppträdande, medarbetarnas välbefinnande och respekt för mänskliga rättigheter i alla produktioner, genom stärkta arbetsprocesser, utbildningar och granskningar.	% andel av Viaplays produktioner som granskats och reviderats.	Löpande hållbarhetsgranskning av samtliga (drygt 100) produktioner inom drama och reality, samt sportproduktioner, med revision på plats vid minst fyra större produktioner under 2022.	● **Målet uppfyllt.**	Utföra hållbarhetsgranskningar av alla Viaplays drygt 70 egna produktioner inom drama och reality, samt sportproduktioner, med avancerad arbetsmiljögranskning av 20% av produktionerna och revision på plats av minst tre större produktioner innan slutet av 2023.
			Lansera en ny arbetsmiljöhandbok som ska användas i samtliga produktioner. Skicka ut en snabbenkät till minst 70% av alla drygt 100 produktioner för att mäta balansen mellan arbete och privatliv, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen under 2022.	● **Delvis uppfyllt.** Den nya versionen blev klar under fjärde kvartalet och en första snabbenkät skickades ut till sju produktioner under 2022.	Ingen uppgift.
			Lansera den nya utbildningen om uppförandekoden, med uppdaterade visselblåsarfunktioner, till utvalda målgrupper inom produktionerna. Börja med 30% av de totalt över 100 produktionerna under 2022.	● **Delvis uppfyllt.** En extern visselblåsarfunktion har införts, men ingen utbildning om uppförandekoden har genomförts.	Ingen uppgift.
Efterlevnad av regler för innehåll (Content compliance) och barnskydd	Se långsiktigt mål ovan.		Inkludera nya riktlinjer för barns välfärd och för deltagare i våra produktioner i den årliga Content compliance-utbildningen som rör efterlevnad av innehållsregler för alla exekutiva producenter och deltagaransvariga under 2022.	● **Målet uppfyllt.**	Ingen uppgift.
Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan	Stärka kunskapen om etik och regelefterlevnad i hela verksamheten genom implementering av Viaplay Groups program för affärsetik innan slutet av 2026.		Ny uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och e-utbildningsprogram under 2022.	● **Delvis uppfyllt.** Den nya uppförandekoden har lanserats och e-utbildningsprogrammet lanseras under 2023.	Lansera och genomföra ett obligatoriskt e-utbildningsprogram om uppförandekoden för alla medarbetare senast 2023.
Mänskliga rättigheter	Säkerställa ett etiskt uppträdande och respekt för mänskliga rättigheter genom att stärka vår due diligence-granskning i ESG-frågor och vår screening av leverantörer och samarbetspartners innan slutet av 2026.		Stärkt due diligence-granskning av ESG-risker i samband med företagsförvärv, samriskföretag och strategiska partnerskap under 2022.	● **Målet uppfyllt.**	Stärkt due diligence-process av respekten för mänskliga rättigheter, inklusive barns rättigheter, i hela verksamheten innan slutet av 2023.
			Granska och föra en dialog med samtliga större leverantörer till utgången av 2022.	● **Delvis uppfyllt.** Riskbedömning utförd, men ingen screening.	Fortsatt screening och förbättrad dialog med leverantörer och samarbetspartners som är nya eller förknippas med hög risk.
Data- och integritetsskydd	Inrätta en integritetsportal på Viaplay som gör det möjligt för alla kunder att få tillgång till sina personuppgifter och välja inställningar som rör personuppgifter i realtid innan slutet av 2026.		Se över de nuvarande rutinerna för kunder som vill utöva sina rättigheter och bredda utbildningsinsatserna för kundtjänstmedarbetare.	● **Målet uppfyllt.**	Automatisera processer för kunder som vill utöva sina rättigheter i samband med behandlingen av personuppgifter.

Not: Målet som rör vetenskapligt baserade utsläppsmål för våra leverantörer har omformulerats för att stämma överens med SBTi:s vägledning om engagemangsbaserade mål enligt SBTi 4.0. Målet om medarbetarutbildning har omformulerats och kortats ned. Målet att investera i innehåll som lyfter fram hållbarhetsfrågor har reviderats med ett nytt nyckeltal som motsvarar en % andel av alla produktioner som finansieras av Viaplay. En %-andel av hela innehållsportföljen, sammantaget, återspeglar vårt långsiktiga engagemang.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

Vidta åtgärder för klimat & miljö

Verksamhet, produktion och miljön

Vi minskar vårt miljöavtryck och satsar på fler hållbara material, högre energieffektivitet och en mer hållbar drift av våra kontor.



Möjligheter och utmaningar

Klimatåtgärder både framför och bakom skärmen

Klimatförändringar och miljöförstöring har identifierats som två av mänsklighetens allra största utmaningar under detta århundrade. På Viaplay Group förespråkar vi hållbarhet både framför och bakom skärmen. Vi belyser viktiga frågor, återspeglar samhällsförändringar och inspirerar vår publik med innehåll som uppmuntrar till positiva klimat- och miljöåtgärder.

Klimat- och miljöåtgärder är viktiga fokusområden i vår hållbarhetsstrategi. Vår resa mot sänkta koldioxidutsläpp ger oss chansen att optimera verksamheten och samtidigt minska vår miljöpåverkan. Vi arbetar för att använda mer energi från förnybara energikällor, öka energieffektiviteten och minska avfallsmängderna i hela vår verksamhet. Produktion och inköp av innehåll står för huvuddelen av växthusgasutsläppen i Viaplay Groups värdekedja. Anledningen är den omfattande logistik som krävs för att kunna skapa och leverera innehåll av hög kvalitet. Men vi ser det också som ett gyllene tillfälle att utveckla framtidssäkrade produktionsmetoder och dela med oss av dem till våra branschkollegor Tillsammans kan vi minska vår miljöpåverkan och skapa innehåll som känns äkta, har en hög igenkänningsfaktor och återspeglar den föränderliga värld vi lever i.

Viaplay Group tillämpar försiktighetsprincipen när vi analyserar verksamhetens miljöpåverkan. Det innebär att vi avstår från att fatta beslut i de fall där vi saknar fullständigt vetenskapligt underlag, men misstänker att beslutet kan få en negativ påverkan på miljön. Vi samarbetar även med branschorganisationer kring utvecklingen av standardiserade mätmetoder för streamingens klimatpåverkan samt redovisar i enlighet med EU:s taxonomi och följer TCFD:s rekommendationer om klimatrelaterade finansiella risker.



Framsteg

Snabb minskning av koldioxidutsläppen i verksamheten

Under 2022 gjorde Viaplay Group stora framsteg i arbetet med att uppfylla sina långsiktiga klimatmål. Koncernen lyckades minska utsläppen från bränsleförbrukning och inköpt energi (scope 1 och 2) med 64,9% jämfört med 2019 års nivåer, huvudsakligen genom att byta till elavtal med förnybara energikällor. Utöver detta har koncernen uppgraderat system och processer i de egna lokalerna. Vi har börjat med att ta energikrävande servrar ur drift och övergå till effektiva hyperskalära molntjänster. Vi kunde därmed sänka energiförbrukningen för servrar på plats med 50% under 2022, och koncernen siktar nu på att sänka den med ytterligare 33% under 2023.

Efter att ha uppnått koncernens långsiktiga mål för reducerade scope 1- och 2-utsläpp under 2022 kommer arbetet under 2023 att handla om att öka andelen energi från förnybara energikällor. Vi kommer att fortsätta byta ut elavtal och gå över till el från certifierade förnybara energikällor samt förbättra energieffektiviteten i våra lokaler. Under 2022 lyckades vi inte nå målet för minskade utsläpp från tjänsteresor. Utsläppen minskades med 12,3% jämfört med målet på 12,6%. Under 2023 har koncernen som mål att minska utsläppen från tjänsteresor med 16,8% jämfört med baslinjen från 2019.

Viaplay Group är stolta över att stödja



I korthet

Mål för 2026:
- Minska utsläppen av växthusgaser i absoluta tal inom scope 1 (direkta utsläpp), scope 2 (inköpt energi) och scope 3.6 (tjänsteresor) med 46,2% till utgången av 2030 jämfört med nivåerna från 2019.
- 71% av leverantörer för inköpta varor och tjänster med mest utsläpp ska omfattas av vetenskapligt baserade mål innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
- Stärka våra medarbetare
- Bygga partnerskap för tillväxt

Mål för 2022
- 🟢 Minska de direkta utsläppen från fordon och fastigheter (scope 1), inköpt energi (scope 2) med 12,6% innan slutet av 2022.
- 🔴 Minska utsläpp från affärsresor (scope 3.6) med 12,6%.
- 🟡 Få till stånd ett samarbete med produktionerna och etablera ett program för att mäta, övervaka och minska utsläpp. Inledningsvis ska detta omfatta 5% av drygt 100 egna produktioner och en större sportsändning under 2022.

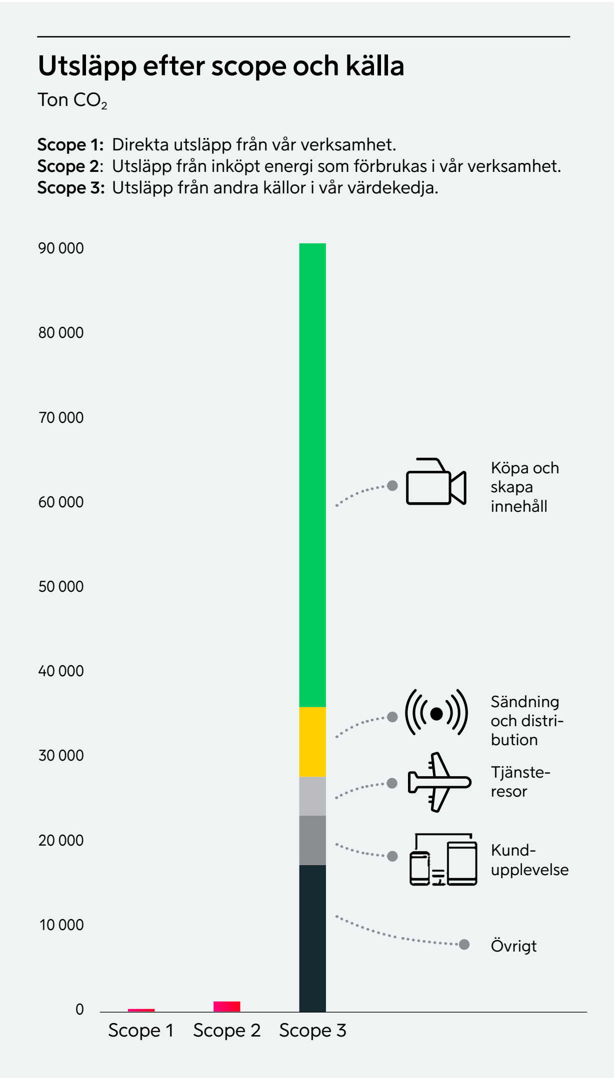
🟢 Målet uppfyllt 🟡 Delvis uppfyllt 🔴 Ej uppfyllt

Vidta åtgärder för klimat & miljö

Utsläpp efter scope och källa

Ton CO_2

Scope 1: Direkta utsläpp från vår verksamhet.
Scope 2: Utsläpp från inköpt energi som förbrukas i vår verksamhet.
Scope 3: Utsläpp från andra källor i vår värdekedja.





Så arbetar vi

Minska utsläppen i både den egna verksamheten och hela värdekedjan

Inom Viaplay Group övervakar, mäter, reducerar och redovisar vi årligen vårt koldioxidavtryck i enlighet med riktlinjerna i det internationella GHG-protokollet. I slutet av 2022 validerades Viaplay Groups kortsiktiga vetenskapligt baserade mål för minskning av växthusgaser (GHG) av Science Based Targets initiative (SBTi). Utöver SBTi-principerna stöttar Viaplay Group även kampanjen Business Ambition for 1,5°C och FN:s Race to Zero-initiativ sedan 2020. Det innebär att koncernen under de närmaste åren har åtagit sig att minska utsläppen av växthusgaser i hela verksamheten och leverantörskedjan till nivåer som ligger i linje med målen för Parisavtalet.

Minska utsläpp från tjänsteresor

År 2021 identifierade Viaplay Group tjänsteresor som den största källan till växthusgasutsläpp i verksamheten och beslutade att sätta upp ett mål för att minska dessa utsläpp. År 2022 inrättade koncernen ett nytt program för hållbara resor, där data som gör det möjligt att spåra växthusgasutsläpp från tjänsteresor samlas in från hela koncernen och rapporteras tillbaka till varje berörd funktion. Det nya programmet är integrerat med budgetprocessen så alla funktioner kan planera kommande resor utifrån de uppsatta klimatmålen.

Som en del av vårt arbete med att minska koldioxidutsläppen har vi även uppdaterat koncernens riktlinjer för tjänsteresor så att det harmoniserar med vårt program

Utsläpp (GRI 305-1,2,3)

Koldioxidutsläpp (tCO$_2$e)	Årliga utsläpp 2022	Föregående år 2021	Basår 2019
Direkta utsläpp (scope 1)			
Mobil förbränning (fordon)	49	35[1]	116[1]
Stationär förbränning (fastigheter)	47	17[1]	45[1]
Totalt	**97**	**52[1]**	**161[1]**
Indirekta utsläpp från inköpt energi (scope 2)			
Uppvärmning	203	157	247[1]
El (marknadsbaserad metod)	445	1 407	1 713[1]
El (platsbaserad metod)[2]	697	804	974[1]
Totalt (marknadsbaserad metod)	**648**	**1 564**	**1 960[1]**
Övriga indirekta utsläpp (scope 3)			
Uppströms verksamheter			
3.1 Inköpta varor och tjänster	78 549	78 543	61 153[1]
3.2 Kapitalvaror	469	435	105[1]
3.3 Bränsle- och energirelaterade utsläpp	255	298	947[1]
3.4 Uppströms transport och distribution	160	155	82[1]
3.5 Avfall genererat i verksamheten	3	10	11[1]
3.6 Tjänsteresor	4 596	1 634[1]	5 239[1]
3.7 Anställdas resor till och från arbetet	1 863	1 269	1 500[1]
Nedströms verksamheter			
3.11 Användning av sålda produkter	5 934	3 536	4 894[1]
3.15 Investeringar	126	145	171[1]
Totalt	**91 954**	**86 025**	**74 102[1]**
Utsläpp totalt	**92 699**	**87 641[1]**	**76 223[1]**

1) Siffrorna har räknats om under 2022. Mer information finns i avsnittet Beräkning av utsläpp av växthusgaser, sidan 111.
2) Utsläpp från elförbrukning (platsbaserad metod) redovisas i enlighet med GRI:s och GHG-protokollets riktlinjer. Marknadsbaserade uträkningar för utsläpp används för totalsummorna för scope 2.

för sänkta utsläpp i samband med tjänsteresor. Vi uppmuntrar våra medarbetare till mer klimatvänliga resvanor, genom att resa mindre och välja mer hållbara färdsätt.

Beräkning av utsläpp av växthusgaser
Viaplay Group har redovisat sitt klimatavtryck sedan koncernen grundades och vi arbetar fortlöpande med att förbättra vår förståelse för hur vår verksamhet påverkar klimatet. Vi arbetar fortlöpande med att förbättra vår utsläppsinventering genom mer detaljerade data om källor till både direkta och indirekta växthusgasutsläpp. Det ger oss ökad kunskap om vilka riktade åtgärder vi ska vidta för att minimera utsläppen. Som en del av SBTi-valideringen 2022 genomfördes en omfattande inventering av baslinjedata från 2019 som omfattade alla indirekta utsläpp, både uppströms och nedströms. Under inventeringen har tidigare oredovisade historiska data från flera olika källor tagits med i beräkningen och våra växthusgasutsläpp från 2019 och framåt har omräknats för att fastställa en korrekt och fullständig baslinje i enlighet med SBTi:s krav till årets redovisning. Beräkningarna av scope 2-utsläpp har också setts över och räknats om med hjälp av en marknadsbaserad metod.

Covid-19-pandemin fick allvarliga följder för flera verksamheter, med stängning av flera kontor och internationella reserestriktioner från 2020 till början av 2022. Därför valdes 2019 som basår i enlighet med SBTi:s krav. Det finns en rad faktorer som påverkar våra scope 3-utsläpp, i synnerhet de som är kopplade till inköpta varor och tjänster, vilket även är källan till de flesta av företagets utsläpp. Faktorerna varierar från år till år beroende på vad som köps in och vilka leverantörer som anlitas. Viaplay Group tillämpar en metod för operativ kontroll och redovisar alla scope 1-, 2- och 3-utsläpp som Viaplay Group eller något av koncernens dotterbolag har operativ kontroll över. Viaplay Group redovisar även utsläpp nedströms från samriskföretag och investeringar. Viaplay Group använder sig av regelbundet uppdaterade utsläppsfaktorer hämtade från statliga databaser, akademiska studier, företagsrapporter och annan offentliggjord information. Den globala uppvärmningspotentialen (GWP) finns tillgänglig i dessa källor. I enlighet med IPCC:s femte rapport bygger beräkningen på den globala uppvärmningen under en hundraårsperiod, omfattar alla sex växthusgaser och uttrycks i koldioxidekvivalenter. En del av siffrorna om energi och avfall bygger på uppskattningar.

Scope 1: Fordon och bränsleförbrukning
Vid beräkningen av dessa utsläpp används de senaste omräkningsfaktorerna från det brittiska ministeriet för näringsliv, energi och industriell strategi (BEIS).

Scope 2: Inköpt energi
Viaplay Group redovisar både marknadsbaserade och platsbaserade utsläppsberäkningar i denna kategori i enlighet med GRI:s och GHG-protokollets riktlinjer. Med den marknadsbaserade metoden utgår man från den leverantörsspecifika utsläppsfaktor som anges av elleverantören – inklusive eventuella gröna certifikat för förnybar el – eller så kallade residualmixar där elen saknar ursprungsgaranti. I de fall där de absoluta siffrorna från elleverantörerna gäller kontor som delas med andra företag används uppskattningar baserade på kvadratmeter för att bedöma vår andel av energiförbrukningen. Den platsbaserade metoden innebär att man utgår från landets genomsnittliga elmix vid beräkningen.

Energi (GRI 302-1,4)

MWh	Redovisningsår 2022	Föregående år 2021	Basår 2019
Icke-förnybara energikällor	4 646	8 292	8 714[1]
Förnybara energikällor	5 520	691	1 156[1]
Total energiförbrukning	**10 166**	**8 983**	9 870[1]

Not: Uppgifterna avser energiförbrukning som leder till utsläpp inom scope 1 och 2 eller kan hänföras till koncernens egen verksamhet.

1) Baslinjen har omräknats och justerats då tidigare saknade data nu har införlivats.

De utsläppsfaktorer som användes i dessa beräkningar kommer från Association of Issuing Bodies (AIB).

Scope 3: Indirekta utsläpp från värdekedjan
En stor del av dessa utsläpp uppskattas baserat på information om utgifter och transaktioner. Vi använder till exempel totala utgifter per produktion för att beräkna utsläpp från produktioner med köpt innehåll, och en anpassad utsläppsfaktor baserad på genomsnittliga utgifter från våra egna produktioner under 2020. Våra förbrukningsbaserade beräkningar bygger på EXIOBASE Multi-Regional Environmentally Extended Input Output Model, där uppströmsutsläpp beräknas med hjälp av transaktionsdata. För aktivitetsdata används istället andra vetenskapliga källor och databaser med utsläppsfaktorer, till exempel UK DEFRA, Idemat, Quartz och miljövarudeklarationer (EPD). Utsläpp från tjänsteresor (scope 3.6) och anställdas resor till och från jobbet (scope 3.7) beräknas enligt WTW-metoden (well-to-wheel eller "källa till hjul").

Scope 3.11: Användning av sålda produkter
Viaplay Group använder DIMPACTs Video Streaming Model för att beräkna utsläppen från värdekedjan för streaming. DIMPACT är ett samarbete mellan akademiska institutioner och 18 medie- och teknikföretag.

Förbättrad energieffektivitet
Viaplay Group strävar efter att förbättra energieffektiviteten i hela verksamheten. Vi gör kontinuerliga översyner och utvärderingar av energikällor och försöker hitta sätt att minska elförbrukningen i alla våra lokaler. Under de senaste åren har vi uppgraderat till effektiv LED-belysning på ett flertal kontor.

Avfall
Viaplay Group arbetar med att minimera avfallet från verksamheten och uppmuntra till återbruk och återvinning av alla föremål och material. När koncernen anpassade och renoverade en del av det svenska huvudkontoret för att underlätta hybridarbete passade man på att återanvända befintligt möblemang. Gamla möbler fick nytt liv medan resten gick till återvinning. Vi strävar efter att minimera elektronikavfall och arbetar aktivt med att återanvända elektronik i verksamheten.

Hållbara produktioner
Viaplays produktioner står för merparten av Viaplay Groups indirekta utsläpp och uppgick till omkring 60% under 2022. Därför är det en viktig strategisk affärsprioritet att minska utsläppen från beställda produktioner. År 2022 lanserade Viaplay Group ett program för hållbar produktion med en särskild guide för hållbar produktion, Viaplay Sustainable Production Guide (SPG), som användes i utvalda Viaplay-produktioner, både drama och reality. Hållbarhetsguiden (SPG) visar hur man på ett strukturerat sätt införlivar hållbarhet i varje skede av produktionsprocessen, från att ta hänsyn till hållbarhetsfrågor redan på idéstadiet i berättandet till att planera för och utnyttja utsläppssnål logistik i själva produktionen.



Våra policyer:
- Hållbarhetspolicy
- Resepolicy

Avfall (GRI 306-3,4,5)

Avfall i ton	Redovisningsår 2022	Föregående år 2021
Genererat avfall		
Byggavfall	0,0	1,1
Elektronik	2,2	1,7
Glas	3,1	3,9
Glödlampor	0,1	0,1
Metall	0,8	0,8
Blandat avfall för återvinning	51,1	7,4
Blandat fast avfall	10,5	11,1
Organiskt avfall	12,3	3,8
Papper	23,1	27,0
Pappersförpackningar	41,0	102,2
Plast	4,6	5,6
PET-flaskor	0,4	0,1
Totalt	**149,2**	**164,8**
Återvunnet och komposterat avfall		
Återvinning	133,8	148,3
Kompostering	7,7	2,8
Totalt	**141,5**	**151,1**
Avfall till förbränning och deponi		
Förbränning	7,8	9,2
Deponering	0,0	2,61
Övrigt	0,0	1,8
Totalt	**7,8**	**13,6**

Not: Avfallsmängderna för hela koncernen bygger på uppskattningar. Där vi inte kan få fram absoluta tal, till exempel från gemensamma anläggningar, har vi gjort en skattning för hela koncernen utifrån de absoluta data vi har tillgång till.

Vidta åtgärder för klimat & miljö

Streaming och miljön

Mätning och minskning av energiförbrukning och koldioxidutsläpp från teknisk utrustning, nätverksinfrastruktur och datacenter



Möjligheter och utmaningar

Streaming i en föränderlig värld

Digitaliseringen och internetanvändningen ökar exponentiellt över hela världen, vilket i sin tur leder till att efterfrågan på streamingtjänster ökar. Ökad streaming står för en stor del av den globala nätverkstrafiken, vilket ställer krav på internetleverantörerna att förbättra sin infrastruktur för att kunna tillgodose behovet av ökad kapacitet under perioder med hög trafik. Streamingen står för närvarande för 6,4% av klimatpåverkan i Viaplays Groups värdekedja. På Viaplay Group försöker vi aktivt, tillsammans med våra samarbetspartners, optimera energibehoven i alla delar av värdekedjan för streaming, och på så sätt minimera streamingens miljöpåverkan. Det omfattar allt från lokala servrar med oavbruten drift till den processorkraft som krävs för att klara periodvisa trafiktoppar.

Utsläpp och energiintensitet för Viaplay Groups streamingvärdekedja

Siffrorna har tagits fram med hjälp av DIMPACTs Video Streaming Model.






	På plats och i molnet (andel av totalsumman)	Distribution (andel av totalsumman)	Nätverk (andel av totalsumman)	Enheter (andel av totalsumman)
CO_2	0,2%	0,6%	22,5%	76,8%
Energi	12,4%	1,2%	19,3%	67,0%



Framsteg

Samarbete för mer hållbar streaming

Viaplay Group arbetar fortlöpande tillsammans med sina samarbetspartners för att optimera processer och teknik och göra värdekedjan för streaming mer energieffektiv och mindre koldioxidintensiv. Under 2022 samarbetade Viaplay Group med branschkollegor genom DIMPACT och dess arbetsgrupper i syfte att inleda en dialog med tillverkare av slutanvändarenheter (tv-skärmar, surfplattor etc.) om att förbättra energieffektiviteten genom branschomfattande samarbeten. I arbetet ingick intervjuer med olika parter för att se var det fanns utrymme för att förbättra energieffektiviteten och vilka drivkrafter som kan finnas för att främja framtida förbättringar i streamingbranschen och närliggande verksamheter.

År 2022 streamades 50% av alla titlar på Viaplay-plattformen med miljövänligare hyper-cloud-streaming efter att 169 000 timmar med innehåll hade kodats med energieffektiv molnkodning. Koncernen har satt upp ett mål för 2023 om att öka andelen till 75% av alla titlar, för att ytterligare minska plattformens energiförbrukning. För att övervaka och minska streamingens klimatpåverkan mäter Viaplay koldioxidutsläppen per timme streamat innehåll. Under 2022 steg Viaplays genomsnittliga utsläpp per streamad timme, vilket

I korthet

Mål för 2026:
Fortsätta arbeta branschövergripande för att få igång dialoger med samarbetspartners och leverantörer i syfte att hitta mer energieffektiva produkter/lösningar till värdekedjan för streaming.

Strategisk affärsprioritet:
Bygga partnerskap för tillväxt

Nyckeltal: Ingen uppgift

Mål för 2022:
● Föra dialog med alla större tillverkare av enheter för slutanvändare i syfte att förbättra energieffektiviteten genom branschsamarbeten under 2022.

Mål för 2023:
75% av allt innehåll ska streamas via energieffektiva hyperskalära molnplattformar innan slutet av 2023.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

kan förklaras av den stora ökningen streamingtimmar från europeiska marknader utanför Norden under året. Ökningen av utsläppen per streamad timme beror på att energiförsörjningen på de andra europeiska marknaderna utanför Norden är mer koldioxidintensiva.



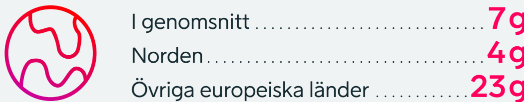
Så arbetar vi

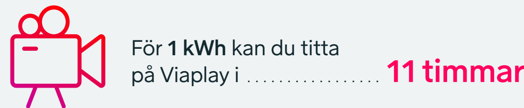
Minska utsläpp genom hela värdekedjan för streaming
Viaplay Group arbetar fortlöpande med att göra streamingen effektivare i varje del av värdekedjan, samtidigt som vi måste hantera trafiktopparna under vissa tider på dygnet och vid stora sportevenemang. Vi har fokuserat på de delar som vi har direkt kontroll över och arbetar på två olika sätt – genom att uppgradera system och processer för att möta ökad efterfrågan och trafiktoppar samt genom att sänka energiförbrukningen och utsläppen. Viaplay Group samarbetar också med branschorganisationer som DIMPACT och med olika samarbetspartners och leverantörer för att skapa större transparens kring energiförbrukning och utsläpp.

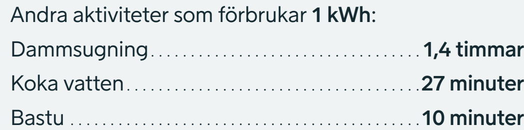
En serverfri arkitektur
Viaplay Group arbetar löpande med att uppgradera system och processer. En central del av arbetet handlar om att avveckla energikrävande lokala servrar och övergå till effektivare hyperskalära molntjänster. Därmed kan vi bygga en serverfri arkitektur som är extremt skalbar. Under 2021 uppgick elförbrukningen från lokala servrar till 294 MWh. I samband med migreringen 2022 avvecklades flera servrar på Viaplays huvudkontor, vilket ledde till en halvering av elförbrukningen på serversidan. Under 2023 har koncernen som mål att sänka energiförbrukningen från servrar på plats med ytterligare 33% genom fortsatt uppgradering till energisnåla system.

Programmeringsarbetet bakom plattformen
Viaplay Group utvecklar just nu tredje generationen av Viaplay-plattformen, med målet att fyrdubbla kapaciteten vid trafiktoppar och därmed minska såväl elförbrukning som driftskostnader. Programmeringen bakom den senaste versionen av Viaplay-plattformen har gjorts med Rust, ett av de mest energieffektiva programmeringsspråken.

Viaplays koldioxidutsläpp per streamad timme







Utsläpp från streaming (scope 3.11)

Koldioxidutsläpp (tCO_2e)	Årliga utsläpp 2022	Föregående år 2021	Basår 2019
Utsläpp från streaming			
På plats och i molnet	9	9	7
Distribution	36	143	186
Nätverk	1 332	762	1 153
Enheter	4 557	2 622	3 548
Totalt	**5 934**	**3 536**	**4 894**

Energi- och utsläppsintensitet (GRI 302-3)

Watt per streamad timme	Årliga utsläpp 2022	Föregående år 2021
Energiintensitet – värdekedjan för streaming	**56**	**55**
gCO_2 per streamad timme		
Utsläppsintensitet – värdekedjan för streaming		
Norden	4	3
Övriga europeiska länder	23	35
Totalt	**7**	**4**
MWh per anställd		
Energiintensitet – koncernen	6,0	6,2
tCO_2 per anställd		
Utsläppsintensitet – koncernen	54,8	60,3

Not: Energiintensiteten beräknades genom att dividera den totala energiförbrukningen i MWh med det totala antalet anställda inom koncernen. Utsläppsintensiteten beräknades genom att dividera de totala utsläppen i tCO_2 med det totala antalet anställda i koncernen.

Streamingpartners
Nätverk för innehållsdistribution (CDN) utgör det sista steget för att kunderna ska få ta del av Viaplays streamade innehåll. Viaplay Group anlitar flera stora CDN-leverantörer som värdar för Viaplays innehållskatalog. Genom replikering på de lokala marknaderna kan de hantera all trafik och gör Viaplays innehåll tillgängligt när och var som helst på valfri enhet. Innehållsdistributionen står för en betydande del av streamingens energiförbrukning. Viaplay Group har fokuserat på att sänka energiförbrukningen och utsläppen från CDN-leverantörerna genom att införliva hållbarhetskriterier i upphandlingsprocessen för CDN-tjänster.

Nätverk och användarenheter
Lejonparten av de utsläpp som genereras av streaming kan hänföras till internetleverantörernas nätverk och slutanvändarnas enheter, det vill säga den energi som går åt när kunderna tittar på Viaplay på till exempel tv-skärmen eller surfplattan. Internetleverantörerna och slutanvändarna står för 22% respektive 77% av utsläppen i samband med streaming. Viaplay Group har ingen direkt kontroll över energianvändningen eller utsläppsintensiteten från dessa källor. För att minska miljöpåverkan i denna del av värdekedjan har Viaplay Group anslutit sig till DIMPACT, en av branschens mest visionära organisationer, där flera akademiska institutioner och 18 medie- och teknikföretag ingår. Via DIMPACT-samarbetet kan koncernen föra en dialog med samtliga tillverkare av slutanvändarenheter för att förbättra datatransparensen och enheternas energieffektivitet.

Enligt scope 3-standarden i GHG-protokollet är redovisningen av denna typ av utsläpp frivillig – det vanligaste är att man väljer att utelämna dem när företagets klimatavtryck redovisas. På Viaplay Group har vi emellertid beslutat att redovisa utsläppen i användningsfasen under kategorin `Användning av sålda produkter´ (som indirekta växthusgasutsläpp). Vi anser att redovisningen av dessa utsläpp överensstämmer med GHG-protokollets vägledande principer om relevans, fullständighet, jämförbarhet, transparens och noggrannhet. På Viaplay Group är vi övertygade om att företag som verkligen vill bidra till en mer hållbar framtid måste utvärdera sin miljöpåverkan och hitta sätt att minska den. I egenskap av ledande streamingföretag är det viktigt för oss att få en ökad förståelse för vår klimatpåverkan. Men vi måste också hitta sätt att minimera vår påverkan på lång sikt, utan att göra avkall på kvaliteten på våra tjänster.



Våra policyer
- Hållbarhetspolicy
- Upphandlingsriktlinjer för streamingleverantörer
- Uppförandekod för leverantörer

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Medarbetarnas välbefinnande

Flexibla arbetsmöjligheter, program för psykiskt välbefinnande och en trygg och sund arbetsmiljö.



Möjligheter och utmaningar

På Viaplay Group prioriterar vi medarbetarnas hälsa och säkerhet och uppmuntrar till en god balans mellan arbete och privatliv. Det hjälper oss att få produktiva medarbetare som mår bra. Vår princip att alltid sätta människan i centrum innebär att vi tar hänsyn till medarbetarnas säkerhet och välbefinnande i all vår verksamhet. Därför erbjuder vi en flexibel hybridmodell för arbete, med regelbundna avstämningar mellan medarbetare och chef. Vi ställer resurser till förfogande för att hjälpa medarbetarna att utföra sitt jobb och personliga åtaganden, när det behövs, och ser till att skapa en trygg och sund arbetsplats för alla.

Som arbetsgivare har vi ett särskilt ansvar för att värna om medarbetarnas välbefinnande och erbjuda rättvisa och trygga arbetsförhållanden som främjar detta. Viaplay Group arbetar också för att värna om och främja goda arbetsvillkor i hela leverantörskedjan, särskilt i våra innehållsproduktioner och sportsändningar. Du kan läsa mer om vårt arbete inom det här området i avsnittet "Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll".

Anställda och övriga arbetstagare (GRI 2-7, GRI 2-8)

	2022			2021		
Antal personer	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**
Fast anställda						
Norden	576	750	1 326	—	—	—
Övriga Europa	106	125	231	—	—	—
Heltidsanställda	**682**	**875**	**1 557**	**572**	**721**	**1 293**
Norden	5	8	13	—	—	—
Övriga Europa	1	2	3	—	—	—
Deltidsanställda	**6**	**10**	**16**	**14**	**4**	**18**
Totalt antal fast anställda	**688**	**885**	**1 573**	**586**	**725**	**1 311**
Tillfälligt anställda						
Norden	34	59	93	52	84	136
Övriga Europa	10	15	25	5	1	6
Totalt antal tillfälligt anställda	**44**	**74**	**118**	**57**	**85**	**142**
Totalt antal anställda	**732**	**959**	**1 691**	**643**	**810**	**1 453**
Övriga arbetstagare	16	14	30	—	—	—

Not: Sjukfrånvaron avser endast anställda och definieras som antalet frånvarodagar (inklusive sjukdagar) i varje kategori i förhållande till det totala antalet anställda i den kategorin och beräknat efter 253 arbetsdagar per år. Siffrorna för 2021 inkluderade inte sjukdagar, vilket ledde till att siffran för 2022 steg.

I korthet

Mål för 2026:
Öka medarbetarnas upplevda välbefinnande till 83 (från 79 i medarbetarenkätens välbefinnandeindex 2021) innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
Stärka våra medarbetare

Nyckeltal:
Medarbetarenkätens välbefinnandeindex

Mål för 2022:
● Fortsätta att implementera vår hybridarbetsmodell och erbjuda utbildningar i tidsplanering och självledarskap för alla våra medarbetare i syfte att öka medarbetarnas upplevda välbefinnande till 81 (från 79 under 2021) innan slutet av 2022.

Mål för 2023:
Öka medarbetarnas upplevda välbefinnande till 82 (från 79 i medarbetarenkätens välbefinnandeindex 2021) innan slutet av 2023.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt



Framsteg

De insatser vi gjort för att nå vårt långsiktiga mål att öka medarbetarnas välbefinnande har varit effektiva. Vi har uppnått våra årliga mål och förbättrat det totala välbefinnandeindexet med två poäng jämfört med 2021 (från 79 till 81). Välbefinnandeindexet är en del av den årliga medarbetarenkäten. För att öka sammanhållningen och trivseln bland medarbetarna har vi bland annat anordnat visningar av Viaplays filmer. Vi har även fortsatt arbetet med att etablera vår hybridmodell där medarbetarna kan jobba antingen på kontoret eller hemifrån. Majoriteten har hittat en bra balans och kommer in till kontoret 2–3 dagar i veckan. Utöver detta följer vi regelbundet upp frågor om stress och balansen mellan arbete och privatliv under hela året. Under det gångna året har koncernen kunnat se en positiv utveckling med bättre balans mellan arbete och privatliv samt minskade, upplevda stressnivåer. Den mest påtagliga förbättringen syntes i stressnivåerna som minskade med 7% under 2022. Vi är stolta över att inga arbetsskador/-olyckor rapporterades under 2022.

Det kommer att vara fortsatt viktigt att fokusera på våra insatser för arbetsmiljö och välbefinnande för att nå vårt långsiktiga mål. Viaplay Group kommer därför att fortsätta att stärka sin hybridarbetsmodell och att implementera ledarskapsmodellen "Good to Great", som lägger stor vikt vid medarbetarnas välbefinnande.



Så arbetar vi

Viaplay Group arbetar förebyggande och fortlöpande med att säkerställa en hälsosam och trygg arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt, på flera olika områden. Vi använder medarbetarnas självrapporterade välbefinnande som indikator för att kunna utvärdera våra insatser, då det täcker samtliga aspekter av arbetsmiljön inom Viaplay Group: kontorsmiljö, balans mellan arbete och privatliv, hälsa, säkerhet och den allmänna trivselnivån under arbetsdagen.

Strategi för välbefinnande

Under 2022 påbörjade Viaplay Group arbetet med att utveckla en strategi för ökat välbefinnande. Strategin omfattas av ett ramverk med olika nyckelområden som på ett förebyggande sätt bidrar till att förbättra välbefinnandet i stort, till exempel balans, gränsdragning, förhandlingar, tydliga förväntningar, bra relationer och uppskattning.

Vår strategi för välbefinnande berör tre viktiga fokusområden: stresshantering, möjlighet att påverka den egna arbetssituationen och en sund balans mellan arbete och privatliv. För att uppnå detta kommer vi att arbeta mer och intensivare med satsningar på ett bättre ledarskap, och ge riktat stöd till de ledare och team som behöver det mest. Dessutom kommer vi att genomföra regelbundna snabbenkäter för att mäta medarbetarnas välbefinnande och kunna förbättra där det behövs. Slutligen kommer vi att fortsätta utveckla hybridarbetsmodellen för att ge våra chefer och medarbetare chansen att hitta en god och hållbar balans mellan arbete och privatliv.

Hybrid arbetsmodell

Viaplay Group tillämpar en hybrid arbetsmodell där medarbetarna tillbringar 2–3 dagar i veckan på kontoret. Vi vill erbjuda en arbetsplats där både medarbetarna och verksamheten kan utvecklas och växa.

Arbetsskador – anställda och övriga arbetstagare (GRI 403-9)

	2022			2021		
Antal incidenter och frånvarokvot	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**
Arbetsolyckor med dödlig utgång	—	—	—	—	—	—
Allvarliga arbetsolyckor	—	—	—	2	3	5
Arbetsskador som leder till sjukfrånvaro	—	—	—	—	—	—
Förlorade arbetsdagar	—	—	—	—	23	23
Frånvarokvot	3,0	1,2	2,0	1,4	0,9	1,0

Not: Frånvarokvoten avser endast anställda och definieras som antalet frånvarodagar (inklusive sjukdagar) i varje kategori i förhållande till det totala antalet anställda i den kategorin och beräknas efter 253 arbetsdagar per år. Siffrorna för 2021 inkluderade inte sjukdagar, vilket ledde till att siffran för 2022 steg.

Sedan hybridarbetsmodellen infördes kan vi se att medarbetarnas trivsel och engagemang har ökat. Koncernen har genomfört en årlig undersökning, sedan modellen lanserades, för att ta reda på hur den uppfattas av medarbetarna. I undersökningen som genomfördes 2022 uppgav mer än 93% av medarbetarna att deras produktivitet var oförändrad eller bättre sedan hybridmodellen infördes.

Arbetsmiljön och medarbetarnas hälsa och säkerhet

Viaplay Group arbetar systematiskt och förebyggande med hälsa och säkerhet för samtliga medarbetare på alla våra kontor och i alla länder där vi bedriver verksamhet. Arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med nationell lagstiftning och koncernens styrdokument, som föreskriver samordning av hälso- och säkerhetsfrågor.

Arbetsmiljöpolicyn fastställer förväntningar på och standarder för arbetsmiljön på koncernens kontor och klargör roller och ansvarsområden inom Viaplay Group.

Säker arbetsmiljö

Viaplay Groups säkerhetsansvariga har ett nära samarbete med samtliga funktioner inom Viaplay Group för att identifiera potentiella risker och hitta sätt att avhjälpa dem. Det görs bland annat genom personalutbildningar och implementering av processer, system och försäkringsavtal som är avsedda att skydda medarbetarna och verksamheten. Skyddsronder genomförs regelbundet på alla kontor och arbetsplatser. Lokala skyddsombud deltar i skyddsronderna och bidrar till den utveckling av arbetsmiljön som bedrivs av vår People & Sustainability funktion under hela året.

Viaplay Groups riskhanteringsrutiner är till för att utvärdera och förbättra företagets systematiska hälso- och säkerhetsarbete. Riskhanteringsrutinerna garanterar att minimikraven för fysisk säkerhet följs på alla kontor, till exempel regler för åtkomstkontroll och larm som säkerställer en trygg arbetsmiljö. Viaplay Group bedriver även ett aktivt säkerhetsarbete i samband med tjänsteresor – vi gör riskbedömningar för specifika resmål och tar fram säkerhetsrekommendationer inför resan. Samtliga medarbetare på Viaplay Group, inklusive underentreprenörer, omfattas av Viaplay Groups reseförsäkring, som tillhandahåller läkarvård och hjälp i nödsituationer. I koncernens ramverk för krishantering beskrivs de insatsgrupper som har till uppgift att hantera olika incidenter. De sätts in när en incident anmäls och vissa kriterier eller villkor är uppfyllda. Insatsgruppernas arbete samordnas av koncernens säkerhetschef.

Det finns dessutom arbetsmiljökommittéer i alla länder där vi är verksamma som har till uppgift att representera de anställda inom Viaplay Group. Kommittéerna ansvarar för att informera om och utbilda medarbetarna i vikten av en god arbetsmiljö, granska och följa upp incidenter och olyckor samt ge förslag på förändringar av befintliga rutiner och arbetsprocesser. Kommittén gör också en arbetsmiljöutvärdering där medarbetarna får komma med synpunkter på den fysiska arbetsmiljön. Hur ofta kommittéerna sammanträder varierar från land till land, men de ska på årlig basis göra översyner av fysiska och psykosociala förhållanden och upprätta handlingsplaner om något behöver förändras.

Främja medarbetarnas hälsa

Viaplay Group värnar om medarbetarnas psykiska och fysiska hälsa. Vi arbetar förebyggande för att våra medarbetare ska må bra, trivas på jobbet och hitta en sund balans mellan arbete och privatliv. Alla anställda får en onlineutbildning i arbetsmiljöfrågor (fysiska, psykosociala och organisatoriska) samt tillgång till en särskild webbplats om välbefinnande, som uppmuntrar medarbetarna att hitta en bra balans under arbetsdagen genom att till exempel ta rast eller motionera. Regelbundna uppföljningar av medarbetarnas välbefinnande görs i samband med medarbetarsamtal och -enkäter.

Utöver detta bedriver vi företagshälsovård och erbjuder frivilliga friskvårdsförmåner till alla anställda. En del av tjänsterna gäller för hela koncernen, medan andra är anpassade efter de enskilda länderna eller nationell lagstiftning. Vi kan dessutom erbjuda personalstödsprogram i alla länder via underleverantörer. De kan till exempel tillhandahålla psykologisk rådgivning och hjälp med personliga och/eller arbetsrelaterade problem.

Anmäla hälso- och säkerhetsproblem

Alla anställda och övriga som arbetar för Viaplay Group uppmanas att reagera på och anmäla otrygga eller ohälsosamma arbetsförhållanden. Hälso- och säkerhetsrisker och incidenter kan anmälas lokalt på arbetsplatsen där verksamheten bedrivs eller via internsystemet för incidentrapportering på intranätet. Enligt Viaplay Groups riktlinjer accepteras inga former av repressalier mot medarbetare som anmäler en incident. Alla anmälningar genomgår en riskbedömningsprocess, antingen formell eller informell, beroende på situationens karaktär.

Arbetsmiljökommittéerna ska tillsammans med People & Sustainability department, kontorscheferna och fastighetsförvaltarna underlätta för medarbetarna att påverka den egna arbetsmiljön.

Balans mellan arbete och privatliv i produktioner

En sund och trygg arbetsmiljö är viktigt för oss när vi samarbetar med andra företag i beställda produktioner. Vår uppförandekod för leverantörer fastställer att leverantörerna ska erbjuda en sund och trygg arbetsmiljö för alla anställda och övriga medarbetare. Under 2022 implementerade vi ett PM om hållbar produktion, som ska delas ut vid starten av samtliga produktioner, och gjorde riktade insatser för att övervaka välbefinnandet i utvalda produktioner med hjälp av snabbenkäter. Enkäterna kommer att användas i fler beställda produktioner under 2023. Du kan läsa mer om vårt arbete inom det här området i avsnittet "Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll".



Våra policyer:

- Medarbetarpolicy
- Arbetsmiljöpolicy

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Attrahera, utveckla & behålla medarbetare

Vi erbjuder kompetens- och karriärutveckling, utbildning och successionsplanering.



Möjligheter och utmaningar

Viaplay Group verkar i skärningspunkten mellan en teknikbransch i snabb utveckling och den kreativa innehållsindustrin. För att nå framgång krävs engagemang, samarbete, kontinuerlig kompetensutveckling och ett effektivt ledarskap. Vi är medvetna om de stora fördelarna med ledarskapsutveckling för både de enskilda medarbetarna och organisationen i stort. Att prioritera medarbetar- och ledarskapsutveckling, främja en lärandekultur och använda teknik och data för att hitta och attrahera kvalificerade medarbetare är, enligt vår mening, helt avgörande för att vinna konkurrensfördelar och genomdriva våra strategier.

Effektiv ledarskapsutveckling kan ha en positiv effekt på ekonomin och leda till ökad tillväxt och välbefinnande för alla aktörer, såväl medarbetare som kunder och samhället i stort. Vår strategi för ledarskapsutveckling fokuserar på att förbättra kommunikationen, samarbetet och beslutsfattandet bland medarbetarna, samtidigt som den främjar engagemang och välbefinnande. Det leder till förbättrade resultat för hela organisationen, ökad konkurrenskraft och en mer ansvarstagande, etisk och motståndskraftig verksamhet.



Framsteg

Vi främjade inkludering och jämställdhet i rekryteringsprocessen, skapade nya arbetstillfällen och nyanställde 493 personer under 2022. Vårt snabbspår för ukrainska arbetssökande öppnade dörrarna för personer från missgynnade förhållanden (inklusive krigsflyktingar). Under det gångna året har vi använt oss av ny teknik i rekryteringsprocessen för att underlätta arbetet med att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Vi har varit särskilt framgångsrika i arbetet med att hitta och anställa personer från underrepresenterade grupper (till exempel kvinnor i tekniska yrken).

Under det gångna året låg fokus för vår kompetensutvecklingsstrategi på att ge våra ledare förtroendet och ansvaret att bli drivande bakom företagets resa mot en lärandekultur. Det uppnåddes genom införandet av den strategi och modell för internt ledarskap som vi kallar ”Good to Great”. Modellen bygger på interna och externa data som visar att ett gott ledarskap ger engagerade medarbetare, vilket i sin tur förbättrar företagets lönsamhet och resultat. För att nå dit har Viaplay Group

Genomsnittligt antal timmar medarbetarutbildning (GRI 404 -1)

	2022			2021		
Timmar	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**	**Kvinnor**	**Män**	**Totalt**
VD och företagsledning (EVPs, CxOs, Sub. CEOs, SVPs)	12,2	7,6	9,3	0,1	0,5	0,3
Högre chefer (VPs, Heads of)	12,4	11,3	11,8	1,5	1,0	1,3
Övriga chefer	18,0	10,9	13,9	3,3	1,0	2,0
Medarbetare utan chefsbefattning	2,4	1,8	2,1	1,5	0,8	1,2
Genomsnitt koncernen	**4,6**	**3,6**	**4,0**	**1,6**	**0,9**	**1,2**

Not: Genomsnittligt antal utbildningstimmar beräknas med hjälp av det totala antalet utbildningstimmar som slutförts av anställda i varje kategori och det totala antalet anställda i kategorin.

I korthet

Mål för 2026:
75% av alla anställda ska delta i frivilliga initiativ för kompetensutveckling innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
Stärka våra medarbetare

Nyckeltal:
% andel av alla anställda som deltar i frivillig kompetensutveckling

Mål för 2022:
● 50% av de anställda ska delta i frivilliga initiativ för lärande och kompetensutveckling (t.ex. e-utbildningar, kunskapsutbyte mellan kollegor samt handledarledda kurser och workshops).

Mål för 2023:
55% av de anställda ska delta i frivilliga initiativ för utbildning och kompetensutveckling under 2023.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

lanserat ett flertal olika initiativ, inklusive självutvärderingar, en webbplats med digitala teamverktyg och ett nytt program för ledarskapsutveckling. En stor andel av cheferna (över 81%) deltog i det frivilliga programmet för utbildning och kompetensutveckling under året. De tidiga resultaten visar på en liten förbättring i företagets ledarskapsindex, med en höjning från 84 för 2021 till 87 (det globala riktmärket ligger på 80). Utöver ledarskapsutvecklingen erbjöd Viaplay Group också öppna utbildningstillfällen för medarbetare utan chefsbefattning samt riktade teamsatsningar, där sammanlagt 46% deltog.

Inom koncernen uppmärksammar vi medarbetarnas individuella utveckling, lärande och prestationer framför allt vid de utvärderingar som görs under medarbetarsamtalen. Under 2022 deltog 380 personer, både chefer och medarbetare utan chefsbefattning, i en utbildning om hur man får ut mesta möjliga av ett medarbetarsamtal. Det ledde till en femprocentig ökning jämfört med förra året till att totalt 80% av alla anställda deltog i medarbetarsamtal.



Så arbetar vi

Att attrahera kvalificerade medarbetare

STOLT SPONSOR AV WOMEN IN TECH I SVERIGE

Genom att sponsra Women in Tech (WIT) i Sverige nio år i rad har vi på ett effektivt sätt kunnat attrahera kvalificerade medarbetare och gjort oss kända som en arbetsgivare som välkomnar kvinnor på teknikområdet. Vårt deltagande i WIT ger oss en unik möjlighet att hitta kvalificerade kvinnliga medarbetare från olika

Nyanställningar och personalomsättning (GRI 401-1)

		2022						2021					
		Norden		Övriga Europa		Totalt		Norden		Övriga Europa		Totalt	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Nyanställda													
Kön	Män	197	14	79	31	276	29	158	12	14	9	172	12
	Kvinnor	170	12	47	18	217	13	142	11	27	18	169	12
Åldersgrupp	< 30	119	8	57	22	176	10	99	8	9	6	108	7
	30–50	235	16	64	25	299	18	191	15	30	20	221	15
	> 50	13	2	5	2	18	1	10	1	2	1	12	1
Totalt antal nyanställda		**367**	**26**	**126**	**49**	**493**	**29**	**300**	**23**	**41**	**27**	**341**	**23**
Personalomsättning													
Kön	Män	105	7	6	2	111	7	91	7	4	3	95	7
	Kvinnor	80	6	26	10	106	6	87	7	10	7	97	7
Åldersgrupp	< 30	28	2	17	7	45	3	39	3	3	2	42	3
	30–50	147	10	15	6	162	10	121	10	11	7	132	9
	> 50	10	1	0	0	10	1	18	1	0	0	18	1
Total personalomsättning		**185**	**13**	**32**	**12**	**217**	**13**	**178**	**14**	**14**	**10**	**192**	**13**

Internrekrytering

	2022						2021					
	Kvinnor		Män		Totalt		Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Internrekryterade	176	24	170	18	346	20	96	15	100	12	196	13

Medarbetarsamtal (GRI 404-3)

	2022			2021		
Andel anställda som haft medarbetarsamtal i %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Övriga chefer	77	83	81	78	80	78
Medarbetare utan chefsbefattning	79	81	80	69	77	74
Genomsnitt koncernen	**78**	**82**	**80**	**72**	**77**	**75**

Not: Siffrorna motsvarar den procentuella andelen anställda i varje kategori som haft ett medarbetarsamtal. Uppgifterna samlades in via medarbetarenkäten, vilket innebär att siffrorna endast representerar de medarbetare som svarat på enkäten (89% av 1 499 anställda).

Föräldraledighet (GRI 401-3)

	2022			2021		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal anställda berättigade till föräldraledighet	728	958	1 686	629	796	1 425
Antal anställda som tog ut föräldraledighet	60	83	143	46	50	96
Andel av de anställda som tog ut föräldraledighet	8%	9%	8%	7%	6%	7%
Antal anställda som återgick till arbetet efter föräldraledighetens slut	52	82	134	30	39	69
Antal anställda som fortfarande är anställda 12 månader efter föräldraledighetens slut	33	32	65	32	31	63

bakgrunder som är intresserade av en karriär inom tekniska yrken. Det har hjälpt oss att visa att Viaplay Group är en inkluderande och rättvis arbetsgivare, något som varit helt avgörande för vår framgång. Den stora fördelen med att sponsra WIT är att vi stärker vårt varumärke som arbetsgivare och ökar medvetenheten. Det hjälper oss att attrahera sökande som bidrar till ökad mångfald och vi har större chans att hitta de bästa kandidaterna för utlysta tjänster i framtiden. Genom att sponsra WIT bekräftar vi vårt engagemang för mångfald, inkludering och jämställdhet – en avgörande aspekt i vår strategi för att locka till oss kvalificerade medarbetare.

Tekniska lösningar spelar en avgörande roll för att attrahera kvalificerade medarbetare

Användningen av teknik och data har blivit allt viktigare när det gäller att attrahera rätt medarbetare. Amazing Hiring, Team Tailor och Alva Labs är bara några exempel på de data- och tekniklösningar som vi använder för att förbättra våra rekryteringsprocesser, hitta de bäst kvalificerade personerna och bedöma de sökande utifrån deras kunskap, kompetens och vad de kan tillföra ur ett kulturellt perspektiv. Det här är verktyg som gör det möjligt för oss att effektivisera rekryteringsprocessen, attrahera kandidater som passar vår företagskultur och göra rekryteringsprocessen till en positiv upplevelse för de sökande. Tekniska lösningar och datadrivna metoder har, helt enkelt, blivit oumbärliga för att rekrytera idag. Vi sparar tid och resurser samtidigt som vi effektivt identifierar och attraherar de bästa kandidaterna för jobbet.

Talangutveckling

MEDARBETARSAMTAL OCH KARRIÄRUTVECKLING

Medarbetarsamtal, eller utvecklingssamtal, gör det möjligt för chefer och medarbetare att sätta långsiktiga mål och följa upp dem med jämna mellanrum. Samtalen hjälper oss att se medarbetarnas utvecklingsmöjligheter, anpassa dem till medarbetarnas mål och hjälpa dem att nå sin fulla potential. Processen är en grundläggande del av vår strategi för talangutveckling. Medarbetarna får en tydlig bild av sina prestationer, vilka framsteg de gjort i förhållande till karriärutvecklingsmålen samt värdefull feedback och tips om vad de kan bli bättre på.

Medarbetarsamtalen består av ett längre och mer strukturerat första samtal som sedan följs upp med mindre formella enskilda samtal vid flera tillfällen. Under samtalen börjar man med att sätta upp tydliga förväntningar på resultat och karriärutvecklingsmål. Det görs i dialog med närmaste chef, där medarbetarna kan berätta om sina personliga ambitioner och mål. Målen följs upp med jämna mellanrum för att se till att medarbetaren ligger i fas. Under samtalet diskuteras även framsteg, resultat och utmaningar på vägen. Chefens roll är att ge feedback, vägledning och stöd för att hjälpa medarbetarna att övervinna eventuella hinder.

Ledarskap och fortbildning

Viaplay Groups ledarskapsmodell bygger på moderna och etablerade vetenskapliga teorier samt vårt eget unika perspektiv. Modellen grundar sig på fyra principer: "boost motivation", "set direction", "build together", och "it starts with you". Den har tagits fram med hjälp av djupintervjuer, enkäter och workshops med ledare och medarbetare för att identifiera vilka ledaregenskaper som är viktigast för att vi ska kunna uppnå våra mål, förverkliga vår vision och låta vår företagskultur genomsyra allt vi gör.

Flera satsningar på ledarskapsutveckling sjösattes under 2022 för att ytterligare stärka vår ledarskaps- och lärandekultur. "Good to Great"-initiativet erbjuder olika utbildningsvägar som anpassats till Viaplays ledarskapsmodell. Deltagarna väljer utbildningsväg utifrån sina individuella förutsättningar och behov och skräddarsyr sin egen ledarskapsutveckling. Programmet är frivilligt, inte minst eftersom självständighet och ansvarstagande förhöjer effekterna av utbildningen. Utbildningarna består av självutvärderingar, livesända och inspelade digitala seminarier och strukturerat utbyte mellan kollegor (peer-to-peer), så att deltagarna kan lära

sig av och med varandra. För att få ut så mycket som möjligt av utbildningssatsningen fokuserar programmet också på så kallade "action sprints", utbildning på språng, där verkliga arbetssituationer får fungera som övningsfält. Utöver individuella program och öppna utbildningstillfällen anordnar Viaplay även utbildningstillfällen för medarbetare utan chefsbefattning som vill lära sig mer om ämnen som feedback, teambuilding, arbete i hybridmiljöer och självledarskap. Syftet med utbildningstillfällena är att uppmuntra till självledarskap och öka medarbetarnas delaktighet i utbildnings- och utvecklingssatsningar.

Vi genomförde även flera riktade utbildningsinsatser för att stötta särskilda områden eller team, till exempel utbildning i teamutveckling och programmet "Foster a Learning Culture". Det sistnämnda programmet syftar till att hjälpa teknikteam att utvecklas, anta nya teknikdrivna arbetssätt och dela med sig av kompetens och kunskap för att främja innovation. Dessutom anordnar vi så kallade "Hack Days" som uppmuntrar tvärfunktionella team att samarbeta kring valfria projekt för att hitta teknikdrivna lösningar för olika delar av verksamheten. Initiativ som dessa uppmuntrar till innovation och kreativitet, inspirerar medarbetarna att tänka utanför ramarna och får dem att våga prova nya idéer som kan driva verksamheten framåt.

Behålla kvalificerade medarbetare

FÖLJA UPP MEDARBETARNAS ENGAGEMANG OCH FRÄMJA VÄLBEFINNANDE

Viaplay Group vill vara ett förstahandsval som arbetsgivare. Därför erbjuder vi flexibla arbetstider, distansarbete och andra anpassningar som underlättar för medarbetarna att hitta en bättre balans mellan arbete och privatliv, vilket i slutändan leder till nöjdare medarbetare.

Inom ramen för arbetet med att behålla kvalificerade medarbetare genomför koncernen regelbundna enkäter för att få en bättre bild av medarbetarnas engagemang och trivsel. Resultatet används sedan till att identifiera områden där vi behöver bli bättre och vidta åtgärder. Medarbetarenkäten (EES) mäter många faktorer som påverkar poängen och fungerar som indikatorer på olika aspekter av medarbetarnas välbefinnande.

Intern rörlighet, topptalangutvärdering och successionsplanering

Vi tror att möjligheter till intern karriärutveckling bidrar till motiverade och nöjda medarbetare. Därför använder vi bland annat mått på intern rörlighet i vårt arbete med att behålla kvalificerade medarbetare. Viaplay Group genomför årligen en utvärdering av topptalanger i hela koncernen för att identifiera och behålla högpresterande medarbetare. Där bedöms nuvarande arbetsinsatser, framtida potential och utvecklingsbehov. Bedömningen ligger sedan till grund för beslut om nya arbetsuppgifter, befordran och andra former av erkännanden eller avancemang som ligger i linje med koncernens strategiska mål.

Viaplay Groups successionsplanering är en kontinuerlig process med årliga uppföljningar som syftar till att säkerställa kontinuitet i verksamheten genom att hitta och utveckla lämpliga kandidater till chefsbefattningar och roller med verksamhetskritisk kompetens. Genom att lägga särskilt fokus på interna kandidater skapar vi en företagskultur där medarbetarna känner att det finns utrymme för utveckling och avancemang, något som kan få kvalificerade medarbetare att stanna och ökar trivsel och engagemang bland medarbetarna i stort.



Våra policyer

- Medarbetarpolicy

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Jämlikhet, mångfald och inkludering

Vi vill ha en arbetsmiljö som är rättvis och öppen, en jämn könsfördelning både framför och bakom kameran samt lika lön för lika arbete.



Möjligheter och utmaningar

En internationell streamingsektor med allt större mångfald

Betydelsen av att lyfta fram mångfald och inkludering inom medie- och streamingbranschen kan inte överskattas. För oss är mångfald och inkludering helt avgörande för att lyckas när vi expanderar internationellt och måste tillgodose behoven från en allt bredare och mer diversifierad publik på flera marknader. Samtidigt är det också av största vikt att skapa ett mer jämlikt samhälle. Viaplay Group arbetar fortlöpande med att implementera, följa upp och utvärdera inkluderande metoder och riktlinjer, samtidigt som vi vill skapa ett medielandskap där alla kan känna sig delaktiga och representerade.

Att vidga perspektiven och bredda mångfalden

Jämställdhet, mångfald och inkludering är viktiga beståndsdelar i Viaplay Groups arbete med social hållbarhet, både i vår egen verksamhet och i samhället i stort. Vår expansion på streamingmarknaden medför både möjligheter och utmaningar. Expansionen gör det möjligt att föra fram ett mångfaldsperspektiv i större skala, men medför också risker förknippade med kulturell okänslighet och stereotypa framställningar om vi brister i lyhördhet och eftertanke.

En expansion kan också leda till utmaningar för jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsarbetet på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att följa lokal lagstiftning, bristande medvetenhet i dessa frågor och olika mognadsnivåer på nya marknader. Trots utmaningarna har koncernen haft framgång med sina satsningar på att stötta personer från underrepresenterade grupper inom den kreativa industrin, förbättra jämställdheten i den kreativa värdekedjan och öka de egna medarbetarnas medvetenhet i inkluderingsfrågor. För

Mångfald och lika möjligheter (GRI 405-1, 405-2)

	Andel av personalstyrkan		Kön				Åldersgrupp						Löneskillnad mellan kvinnor och män
			Kvinnor		Män		< 30		30–50		> 50		
%	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Styrelsen	—	—	50	50	50	50	—	—	—	—	100	100	94
VD och företagsledning (EVPs, CxOs, Sub. CEOs, SVPs)	2	2	37	48	63	52	—	—	71	80	29	20	79
Högre chefer (VPs, Heads of)	11	12	43	46	57	54	1	2	85	87	14	11	91
Övriga chefer	6	6	41	44	59	56	5	6	82	77	13	17	79
Medarbetare utan chefsbefattning	81	80	44	44	56	56	22	21	69	70	9	9	90
Totalt	**100**	**100**	**44**	**44**	**56**	**56**	**18**	**18**	**71**	**72**	**11**	**10**	**90**

Not: Löneskillnaden mellan kvinnor och män beräknas genom att jämföra medianlönen för kvinnor med medianlönen för män i varje anställningskategori.

I korthet

Mål för 2026:
- Uppnå en jämn könsfördelning (50/50) inom hela koncernen senast 2026 (baslinje 2021: 44% kvinnor/56% män).
- Höja medarbetarnas upplevda inkludering till 86 (baslinje 2021: 82) i medarbetarenkätens inkluderingsindex innan slutet av 2026.
- Uppnå och bibehålla en jämn könsfördelning (50/50) i alla Viaplays nordiska produktioner till 2026 (baslinje 2021: 47% kvinnor/53% män).

Strategisk affärsprioritet:
- Stärka våra medarbetare
- Leverera enastående innehåll

Mål för 2022:

🔴 Uppnå en jämnare könsfördelning på 45% kvinnor/55% män i personalstyrkan under 2022.

🟡 Utbildningsinsatser för att öka den upplevda inkluderingen från 82 till 83 i koncernens inkluderingsindex under 2022.

🟢 Uppnå en jämnare könsfördelning på 48% kvinnor/52% män i alla Viaplay Groups produktioner senast 2022.

🟢 Målet uppfyllt 🟡 Delvis uppfyllt 🔴 Ej uppfyllt

att kunna möta utmaningarna på dessa områden under en expansion är insatser i form av utbildning, språkstöd och utveckling av lokala policyer avgörande.



Framsteg

Jämn könsfördelning i den kreativa värdekedjan

För att uppnå våra mål har Viaplay Group gjort ett flertal satsningar på att öka medvetenheten i frågor som rör mångfald och inkludering hos både medarbetare och produktionsbolag. Vi har gjort stora framsteg mot det övergripande målet genom att uppnå och överträffa vårt årliga mål och räckvidd (51% kvinnor under 2022) i den nordiska kreativa värdekedjan.

Vårt löpande arbete med att uppnå och betona vikten av en jämn könsfördelning i den kreativa värdekedjan har rönt uppmärksamhet. Vi ser det som en bekräftelse på värdet av regelbunden uppföljning och mätning samt betydelsen av vårt målinriktade arbete med mångfald och inkludering. Vi kommer därför att fortsätta med regelbundna avstämningar och utvärderingar – för att se till att vi hela tiden gör nya framsteg och åtgärdar riktlinjer och processer som kan hämma utvecklingen.

Jämn könsfördelning inom sporten

Viaplay Group stöttar damidrott och har förvärvat sändningsrättigheterna till en rad olika sportevenemang inom bland annat handboll, fotboll, golf och längdskidåkning. Vi har också köpt sändningsrättigheterna till damfotboll i högsta divisionen i flera europeiska länder samt utvalda matcher från spanska Liga Iberdrola.

År 2020 satte vi upp ett mål om att öka antalet sändningsrättigheter för damidrott med 20% under en tvåårsperiod. Under 2022 var vi uppe i 47 rättigheter (jämfört med 42 rättigheter under 2021 och 38 rättigheter under 2020) inom damidrott, en ökning med totalt 23,7%, vilket innebär att vi både nådde och överskred målet. Vi kommer att fortsätta att investera i och stötta tillväxt inom damidrotten växa och sätta ett nytt mål för de nästkommande åren.

Vi har även lyckats fastställa en baslinje för andelen kvinnor framför kameran i värdekedjan för sport. Arbetet fortlöper under 2023 och vi planerar även att fastställa en baslinje för jämnare könsfördelning bakom kameran i hela den kreativa värdekedjan. Det återspeglar vår ambition om mångfald och inkludering i alla delar av verksamheten.



Så arbetar vi

Vår strategi för jämställdhet, mångfald och inkludering har tre fokusområden: att producera och främja innehåll med mångfaldsperspektiv, att attrahera och behålla medarbetare som bidrar till ökad mångfald och att skapa en känsla av samhörighet för alla. Vi har ett särskilt team för mångfald och inkludering som arbetar i linje med vår hållbarhetsstrategi och strategiska plan. Målet är att skapa en inkluderande och inspirerande miljö för alla medarbetare och kunder.

Under åren har Viaplay Group gjort en rad olika satsningar på mångfald, jämställdhet och inkludering. Några exempel från varje fokusområde:

Producera och främja innehåll med mångfaldsperspektiv

- En studie om representation i vårt innehåll gjordes i samarbete med studenter från Hyper Island. Studien identifierade flera underrepresenterade ämnen, till exempel kulturell ekonomi, mänskliga rättigheter och folkhälsa i vårt utbud. Vi inledde därefter ett arbete med att göra nyligen taggat innehåll lätt att hitta med hjälp av relevanta nyckelord.
- Flera produktioner på teman som rörde hållbarhet, jämställdhet, mångfald och inkludering, bland annat Hela Sverige Skramlar för Ukraina, Kampen för livet (`BEAT Diabetes´) och `Love in the Time of Corona´.
- Viaplay Talent Awards är ett nordiskt program för studenter från utvalda filmskolor i Danmark, Norge och Sverige som får möjlighet att utveckla sina idéer – från pitch till färdig Viaplay-produktion. Fokus ligger på innehåll för unga vuxna som berättas med nya perspektiv, och som berör inkludering.

Attrahera och behålla medarbetare som bidrar till ökad mångfald

- Ett mentorprogram som ger individuellt stöd och utveckling inom frågor som rör jämställdhet, yrkesmässig utveckling och karriärutveckling. Över 60 medarbetare deltar i programmet årligen.
- Introduktion av programvarulösningen Develop Diverse, som automatiskt analyserar jobbannonser för att hitta stereotyper i fråga om kön, ålder och etnicitet och föreslår neutrala alternativ. Syftet är att hjälpa koncernen att locka till sig och behålla de mest kvalificerade medarbetarna, oavsett kön, ålder eller kulturell bakgrund. Programvaran kommer att tas i bruk inom områden med höga rekryteringsvolymer under 2023.
- Målet om jämn könsfördelning införlivas i kortsiktiga incitamentsprogram riktade till ledningsgruppen. Incitament är nödvändiga för att kunna styra utvecklingen mot en jämnare könsfördelning och hjälpa oss att utveckla arbetssätt som underlättar inkludering av fler underrepresenterade grupper.

Samhörighet för alla

- I samarbete med RedLocker erbjuder vi automater med gratis mensskydd på toaletten. Satsningen syftar till att skapa förutsättningar för alla medarbetare att klara av vardagen på lika villkor. Automaterna finns för närvarande på kontor i Sverige, Danmark, Norge och Storbritannien.
- Ett klimakteriedirektiv ger stöd och hjälp till medarbetare som befinner sig i klimakteriet, till exempel flexibla arbetstider och tillgång till stödresurser. Satsningen kommer att utvidgas till alla marknader under 2023.
- Satsningar på att öka medvetenheten om inkludering, till exempel utbildningsinsatser och deltagande i evenemang i samband med Women in Tech, Pride, Eid och Diwali.



Våra policyer

- Medarbetarpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Direktiv om klimakteriet
- Direktiv om förebyggande av diskriminering och trakasserier
- Direktiv om jämställdhet och mångfald

Arbeta för ökad mångfald & inkludering

Innehållets tillgänglighet

Erbjuda teckenspråkstolkning, syntolkning och textning.



Möjligheter och utmaningar

Tillgänglighetsanpassning av innehåll från Viaplay Group
Tillgänglighetsfrågor berör alla demografiska användargrupper på Viaplay Groups plattformar. Därför är det viktigt för oss att vara inkluderande och arbeta aktivt för att göra vårt innehåll tillgängligt för så många människor som möjligt. Branschstandarderna har förändrats för att återspegla konsumenternas olika behov, med textning och syntolkning som standard för de flesta större produktioner. Även ny teknik som uppläst text blir allt vanligare.

Ökad tillgänglighet för alla
Viaplay Group vill i möjligaste mån kunna erbjuda textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text. Därför väljer vi ut de mest populära programmen och tillgänglighetsanpassar dem så att alla tittare kan ta del av det bästa Viaplay har att erbjuda. Dessutom har vi satt upp långsiktiga mål för att öka utbudet av fullt tillgänglighetsanpassat innehåll på plattformen.



Framsteg

Under året har koncernen arbetat effektivt med att driva utvecklingen framåt, med målet att minst 25 originalproduktioner från Viaplay ska vara fullt tillgänglighetsanpassade fram till 2026. Det årliga målet att tillgänglighetsanpassa fem produktioner uppnåddes endast delvis på grund av den komplexa tekniska utveckling som krävs för att plattformen skulle kunna erbjuda alla tillgänglighetsfunktioner samtidigt. Vi räknar med att målet kommer att vara helt uppnått i början av 2023. För att säkerställa att vi når framtida mål fullt ut kommer vi att vidta åtgärder för att ta bättre hänsyn till komplexiteten i projekt som rör förändringar av plattformens ekosystem i samband med tillgänglighetsfunktioner.



Så arbetar vi

Tillgänglighet hanteras i samarbete med funktionerna för efterlevnad av regler för innehåll, programplanering, innehåll och hållbarhet inom Viaplay Group. Vi försöker se till att alltid använda den senaste tekniken, välja ut det mest intressanta och värdefulla innehållet och följa upp tittarnas feedback om kvaliteten på våra tjänster. Under 2022 inrättade Viaplay Group en arbetsgrupp för ansvarsfullt innehåll (RCWG), bestående av representanter från hela verksamheten, i syfte att lösa befintliga problem och se vad som kunde förbättras på innehållssidan. Samma år inledde arbetsgruppen dialoger med flera nordiska handikapporganisationer och bad om synpunkter och önskemål kring tillgänglighetsfunktioner i vårt innehåll. Koncernen kommer att bygga framtida policyer och arbetsflöden kring tillgänglighet utifrån det som framkom under mötena. Viaplay Group anordnar fler möten under 2023 och kommer även att bjuda in andra organisationer till arbetsgruppens möten.

För närvarande erbjuder vi följande tillgänglighetsfunktioner i våra tv-sändningar och playtjänster.

Textning – Allt förinspelat, nypublicerat innehåll på det lokala språket förses med undertexter om de finns tillgängliga.

Syntolkning – Tillhandahålls för en mängd olika program i våra linjära tv-kanaler i Sverige och Danmark. Arbetet med att göra detta tillgängligt på vår streamingtjänst Viaplay pågår och beräknas vara klart i början av 2023.

Teckenspråk – De flesta teckenspråkstolkade program som sänds på våra linjära tv-kanaler finns även tillgängliga med teckenspråk på Viaplay om de ingår i utbudet där. Utöver detta teckenspråkstolkas även några av de allra populäraste serierna.



Våra policyer och initiativ

- Viaplay Group arbetar med att ta fram information för användare med särskilda behov, så att de snabbt kan se vilka program som är tillgänglighetsanpassade för dem. Till en början kommer vi att erbjuda en särskild katalog på vår webbplats, men i framtiden kommer det även att finnas en smart sökfunktion på Viaplays plattformar.
- Redaktionella riktlinjer.

I korthet

Mål för 2026:
Tillgänglighetsanpassa minst 25 originalproduktioner på Viaplay (textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text) innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
Skapa engagerande kundupplevelser

Nyckeltal:
Antal fullt tillgänglighetsanpassade originalproduktioner från Viaplay på plattformen

Mål för 2022:
● Tillgänglighetsanpassa de fem populäraste originalproduktionerna på Viaplay fullt ut (textning, syntolkning, teckenspråkstolkning och uppläst text) under 2022.

Mål för 2023:
Tillgänglighetsanpassa de tio populäraste originalproduktionerna på Viaplay fullt ut.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

Främja välbefinnande & etik

Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll

Säkerställa och följa upp implementeringen av uppförandekoden, uppförandekoden för leverantörer och hållbarhetskriterierna vid produktion och inköp av innehåll.



Möjligheter och utmaningar

Produktion och distribution av innehåll utgör Viaplay Groups huvudsakliga affärsverksamhet och är därmed av största vikt för bolaget. Att producera innehåll är förknippat med logistiska utmaningar som kan leda till negativ miljö- och klimatpåverkan och stressiga arbetsförhållanden.

Ambitionen är att vår praxis för innehållsproduktion och det innehåll som vi köper in ska bli en positiv kraft i människors liv och värna miljö och klimat. Koncernen har därför satt upp mål för sin produktionsportfölj som rör berättelser med hållbarhetsperspektiv. Vi införlivar även ytterligare riktlinjer som rör leverantörskedjan i syfte att säkerställa att vår uppförandekod för leverantörer, hållbarhetspolicy, policy för mänskliga rättigheter och arbetsmiljöpolicy respekteras i produktionerna.



Framsteg

Viaplays program för hållbar produktion tog form under 2022, främst genom lanseringen av flera initiativ som syftar till att säkerställa implementeringen av vår uppförandekod, andra policyer och olika hållbarhetskriterier. Viaplay Group utvecklade och testade en guide för hållbar produktion samt ett ”People & Planet storytelling-test” för att säkerställa klimatmedvetna produktionsmetoder och berättelser som kan bidra till att hantera olika sociala och miljömässiga utmaningar. Guiden har utvecklats tillsammans med medarbetare från samtliga marknader, med erfarenhet från både drama- och realityproduktioner. Under 2023 planerar koncernen att använda guiden i 10% av Viaplays produktioner (70+), med målet att gradvis införa den i allt fler produktioner tills den används i samtliga Viaplay-produktioner senast 2026. Vi ska också utveckla en separat version av guiden för Viaplays sportproduktioner.

Vi är väl medvetna om den inneboende kraften i en god berättelse och hur den kan påverka världen. Därför har vi lagt ner mycket arbete på produktioner med mångfaldsperspektiv. Under 2022 investerade vi i över 20 produktioner med koppling till underrepresenterade sociala grupper – till exempel kön, kulturell kontext och språk – vilket överträffade målet på fem produktioner under 2022. Under 2023 kommer vi att höja ambitionerna och siktar mot att 50% av alla produktioner som finansieras av Viaplay Group lyfter fram klimat, miljö och/eller berättelser med mångfaldsperspektiv.

Under det gångna året har vi jobbat ännu hårdare med att värna om välbefinnande, etik och mänskliga rättigheter i produktioner som görs av både Viaplay och underleverantörer genom flera nya insatser. Insatserna omfattar bland annat arbetsmiljöundersökningar med hjälp av snabbenkäter och tredjepartsgranskningar av produktionerna. Totalt:

- Arbetsmiljöundersökningar utfördes för sju viktiga produktioner. Alla medarbetare fick fylla i en snabbenkät om balansen mellan arbete och privatliv.
- Inledande screening av alla produktioner, samt fyra granskningar på plats utförda av en tredje part där 85 avvikelser identifierades och åtgärdades under året.
- Granskningarna omfattade enskilda intervjuer med 80 medarbetare. Totalt arbetade omkring 410 personer med de granskade produktionerna (produktionsteam, medverkande, underleverantörer etc.).
- De problem som ofta framkom rörde frågor om arbetsrätt, arbetstider, hälsa och säkerhet.
- Tre tredjepartsgranskningar på plats planeras för 2023.

År 2021 inträffade en incident i vår leverantörskedja för originalproduktioner, som rörde ett realityprogram.

I korthet

Mål för 2026:
- Utveckla och implementera Viaplays guide för hållbar produktion och vårt People & Planet storytelling-test i alla Viaplays produktioner.
- 75% av alla produktioner som finansieras av Viaplay ska lyfta fram klimat, miljö eller mångfaldsfrågor.
- Säkerställa ett etiskt uppträdande, medarbetarnas välbefinnande och respekt för mänskliga rättigheter i alla produktioner, genom stärkta arbetsprocesser, utbildningar och granskningar.

Strategisk affärsprioritet:
- Skapa engagerande kundupplevelser
- Leverera enastående innehåll

Mål för 2022:

🟢 Utveckla storytelling-testet och prova det i två produktioner, samt investera i 3–5 produktioner som lyfter fram berättelser om mångfald under 2022.

🟡 Lansera arbetsmiljöhandbok att användas i samtliga produktioner och skicka ut snabbenkät till minst 70% av alla produktioner för att mäta balansen mellan arbete och privatliv samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen under 2022.

🟢 Pågående screening av alla produktioner, tredjepartsgranskningar av 4 produktioner.

🟢 Målet uppfyllt 🟡 Delvis uppfyllt 🔴 Ej uppfyllt

I samband med produktionen inkom rapporter om sexuella trakasserier. En rättslig utredning inleddes under 2022, men lades senare ner. Viaplay Group vidtog dock omedelbara åtgärder och har sedan dess haft ett samarbete med leverantören kring bland annat riktlinjer för deltagare samt utbildningar kring samtycke för deltagare, medarbetare och anlitade deltagaransvariga på alla nordiska marknader. Viaplay Group fortsätter att förbättra sina produktionsprocesser tillsammans med sina leverantörer. Vi har inte avslutat samarbetet med några leverantörer under året.



Så arbetar vi

Viaplay Groups program för hållbar produktion består av olika initiativ som sammantaget hjälper oss att uppnå hållbarhetsambitionerna i våra egna produktioner och de produktioner som vi investerar i via vår leverantörskedja.

Guide för hållbar produktion och storytelling
Under 2022 tog Viaplay Group fram en "Sustainable Production Guide" (SPG), som användes i utvalda Viaplay-produktioner, både drama och reality. Hållbarhetsguiden (SPG) visar hur man på ett strukturerat sätt införlivar hållbarhet i varje skede av produktionsprocessen, från att ta hänsyn till hållbarhetsfrågor redan på idéstadiet i berättandet till att planera för och utnyttja utsläppssnål logistik i själva produktionen. Vi investerar också i viktiga berättelser som berör ämnen som klimat, miljö och mångfald.

PM om hållbar produktion och arbetsmiljöundersökningar
Vid starten för varje produktion under Viaplays eget varumärke mottar alla deltagare i produktionen Viaplay Groups PM om hållbar produktion. I dokumentet beskrivs våra riktlinjer som rör medarbetare i samband med produktioner, vad vi anser vara en acceptabel arbetsmiljö, och hur vi vill att människor som arbetar med våra produktioner ska behandlas och behandla varandra. Dokumentet innehåller även våra riktlinjer för klimat och miljö och beskriver hur vi förväntar oss att alla som arbetar för oss ska bidra till att värna om miljön och förbättra vårt miljöarbete.

Arbetsmiljöundersökningar i strategiska produktioner genomförs med hjälp av snabbenkäter om balansen mellan arbete och privatliv samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Svaren följs upp noggrant. Om det finns skäl för oro kring arbetsförhållanden eller mänskliga rättigheter genomför koncernen utan dröjsmål en granskning på plats av produktionen i fråga. Viaplay Group har inrättat ett årligt program för granskning på plats för att minska riskerna, värna om en ansvarsfull verksamhet och se till att hållbarhet integreras i hela leverantörskedjan, särskilt i produktionerna. Programmet syftar också till att säkerställa att leverantörerna följer vår uppförandekod för leverantörer och etiska affärsprinciper.

Program för tredjepartsgranskningar
Viaplay Groups program för tredjepartsgranskningar gör det möjligt för koncernen att få insyn och kontrollera att riktlinjer och rutiner implementeras och följs. Samtidigt blir det enklare för oss att utarbeta en bästa praxis och systematiskt förbättra arbetsprocesserna som rör våra leverantörer.

Produktionsgranskningar genomförs årligen och omfattar de krav som anges i vår uppförandekod för leverantörer. Granskningarna utförs av en tredje part i samarbete med hållbarhetsansvariga. Åtgärdsplaner upprättas, godkänns och följs upp tillsammans med den leverantör som blir granskad. Vid större avvikelser görs en uppföljande granskning.

En genomgång av uppförandekoden görs under uppstartsmötet för varje produktion. Koncernen informerar all produktionspersonal om visselblåsartjänsten ("speak-up line") i samband med både uppstartsmöten och besök på inspelningsplatser, så att alla vet hur de ska göra och vem de ska kontakta vid problem.



Våra policyer

- Hållbarhetspolicy
- Guide för hållbar produktion
- Uppförandekod för leverantörer
- PM om hållbar produktion
- Redaktionella riktlinjer

Främja välbefinnande & etik

Efterlevnad av regler för innehåll och barns välfärd

Vi erbjuder pedagogiska barnprogram, ger information riktad till föräldrar och förlägger visning av innehåll som är olämpligt för känsliga tittare till särskilda tidpunkter.



Möjligheter och utmaningar

Stå upp för barns rättigheter

Barn idag är skickliga på att hantera digitala medier men blir därmed också mer utsatta för vad som visas. Viaplay Group strävar efter att tillhandahålla en säker miljö på plattformarna och att ge föräldrarna möjlighet att styra över vilka program deras barn tittar på. När minderåriga medverkar i våra produktioner (till exempel i egenskap av barnskådespelare) finns det alltid tydliga riktlinjer för de medarbetare som ansvarar för deras välbefinnande.

Barnskydd och föräldrakontroll

Viaplay Group har lagt in föräldrakontroller för den egna plattformen och ser dessutom till att förlägga program med material som är olämpligt för känsliga tittare till vissa tidpunkter på våra vanliga tv-kanaler. Information om åldersklassificering finns för samtliga titlar tillsammans med en sammanfattning av handlingen, så att föräldrarna lättare ska kunna avgöra vilka program barnen ska få titta på.



Framsteg

Viaplay Group har inte mottagit några klagomål som rör skydd av minderåriga under det gångna året, men vi vill fortsätta att förbättra barnskyddet genom vidareutveckling av våra tjänster, till exempel mer information om innehåll som kan vara olämpligt för känsliga tittare.



Så arbetar vi

Viaplay Group har ett särskilt avsatt team som ser till att regler för innehåll följs på samtliga marknader med hänsyn till relevanta nationella bestämmelser kring program, sponsring, reklam och trailers.

Efterlevnad av regler för innehåll (Content compliance)

Teamet säkerställer att regler för innehåll följs genom särskilda genomgångar om potentiella problem vid förproduktionsmöten, genom att ge ut och uppdatera en särskild handbok i regelefterlevnad för produktionerna samt genom fortbildningar med berörda medarbetare om de regler och riktlinjer som berör just deras arbetsuppgifter. Teamet ser också över alla program innan de publiceras/sänds via någon av våra tjänster för att försäkra sig om att allt är noga granskat.

Arbetsgruppen för ansvarsfullt innehåll

Vid sidan av tillgänglighetsarbetet försöker arbetsgruppen för ansvarsfullt innehåll (RCWG) ta ett helhetsgrepp på hur vi gör innehållet så ansvarsfullt som möjligt. Arbetsgruppen arbetar förebyggande och tar till exempel fram riktlinjer för djurskydd åt producenterna. De arbetar också med att erbjuda stöd och resurser för tittare som blir berörda av ämnena i våra produktioner och vill ha hjälp från välgörenhets- eller andra organisationer.



Våra policyer

- Riktlinjer för deltagarnas välbefinnande
- Riktlinjer för barns välfärd
- Policy för mänskliga rättigheter

I korthet

Mål för 2026:
Säkerställa ett etiskt uppträdande, medarbetarnas välbefinnande och respekt för mänskliga i alla produktioner, genom stärkta arbetsprocesser, utbildningar och granskningar.

Strategisk affärsprioritet:
- Leverera enastående innehåll

Mål för 2022:
● Inkludera nya riktlinjer för barns välfärd och för deltagare i våra produktioner i den årliga utbildningen angående regler för innehåll och deras efterlevnad för alla exekutiva producenter och deltagaransvariga under 2022.

Mål för 2023:
Se avsnittet Mänskliga rättigheter sidan 133 för 2023 års mål.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

Efterlevnad av regler för innehåll (GRI 417-2 & 417-3)

Bristande efterlevnad inom marknadskommunikation, information om produkter och tjänster samt märkning – tv, radio och streaming

Antal fall av bristande efterlevnad	2022	2021
Marknadskommunikation – reklam, marknadsföring och sponsring		
Incidenter som ledde till böter eller straff	1	0
Incidenter som ledde till en varning	0	1
Incidenter som bröt mot frivilliga riktlinjer	0	0
Incidenter som rörde minderåriga	0	0
Information och märkning av produkter och tjänster		
Incidenter som ledde till böter eller straff	0	0
Incidenter som ledde till en varning	0	1
Incidenter som bröt mot frivilliga riktlinjer	0	0
Incidenter som rörde minderåriga	0	0
Totalt	**1**	**2**
Oavgjorda ärenden i slutet av rapporteringsperioden	3	2

Not: Siffrorna avser antalet anmälda sändningar eller program. Samtliga av Viaplay Groups svenska tv-kanaler, norska och svenska radiostationer och streamingtjänster ingår i dessa siffror. Med "oavgjorda ärenden" menas att inget beslut ännu har fattats i ärendet.

Främja välbefinnande & etik

Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan

Vår affärsverksamhet präglas av största möjliga öppenhet och integritet och vi värnar om rättvisa och anständiga arbetsförhållanden i hela leverantörskedjan.



Möjligheter och utmaningar

På Viaplay Group drivs vi av våra värderingar och vi vill bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt med hög integritet. Samtidigt ska vi också se till så att våra leverantörer och samarbetspartners gör detsamma. Viaplay Groups uppförandekod beskriver vårt ansvar gentemot kunder, samarbetspartners, aktieägare och varandra. Den tar upp Viaplay Groups vägledande principer och värderingar samt våra ställningstaganden när det gäller frågor som rättvisa arbetsvillkor, skydd av tillgångar, korruptionsbekämpning, intressekonflikter, konkurrens, dataskydd med mera. Den erbjuder praktisk vägledning och hjälper oss att navigera rätt bland de etiska och juridiska utmaningar som vi kan ställas inför. Uppförandekoden består av en uppsättning värderingar som gäller för alla medarbetare och som ska tillämpas överallt där Viaplay Group bedriver verksamhet.

Viaplay Groups policy för bekämpning av mutor och korruption fastställer de regler som koncernen ska följa för att bekämpa korruption i samtliga verksamheter. Uppförandekoden för leverantörer införlivas i leverantörsavtalen och ställer krav på att leverantörerna respekterar mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö, riktlinjer för korruptionsbekämpning och mutor samt följer goda rutiner för dataskydd.

Genom vårt program för regelefterlevnad ser vi till att uppfylla våra egna högt ställda krav och kontrollera att alla företag som vi gör affärer med också arbetar enligt samma värderingar. Viaplay Groups fortsatta expansion till nya marknader skapar inte bara nya möjligheter, utan medför också en ökad exponering för risker i samband med regelefterlevnad. Det är emellertid inget ovanligt i tillväxt- och expansionsprocesser. Kriget i Ukraina och det osäkra geopolitiska läget har gett upphov till risker och utmaningar som rör regelefterlevnad.



Framsteg

Som ett led i arbetet med att fullt ut implementera Viaplay Groups program för affärsetik och öka kunskapen om etik och regelefterlevnad i hela verksamheten har en ny uppförandekod för leverantörer tagits fram och implementerats.

Under 2023 kommer vi att fortsätta föra dialog med de högriskleverantörer som identifierats, uppdatera vår screeningprocess och se över vår leverantörsbas.

För att öka våra medarbetares kunskap om bekämpning av korruption och mutor kommer vi under 2023 att införa en ny obligatorisk e-utbildning om korruption och mutor. Under 2022 rapporterades inga misstänkta fall av korruption och inga incidenter som potentiellt sett skulle kunna utgöra ett brott mot uppförandekoden och dess affärsetiska principer.

Under 2022 lanserade vi en ny extern visselblåsarfunktion och inrättade rutiner som ligger i linje med EU:s visselblåsardirektiv. Under året anmäldes totalt nio incidenter som till en början kopplades till visselblåsarärenden och personalfrågor. Vår People & Sustainability department tog emot fyra anmälningar via e-postkanalen för visselblåsning som rörde anklagelser om diskriminering, trakasserier och tjänstefel. Dessutom anmäldes två incidenter direkt till vårt People & Sustainability team (varav en anmälan var anonym), ytterligare två hanterades direkt av koncernens säkerhetsavdelning och en inkom via visselblåsarportalen. Inga anmälningar inkom till den externa visselblåsarkanalen (Speak up). Under 2023 har Viaplay planer på att lansera en obligatorisk utbildning i visselblåsning för alla medarbetare, inklusive kurser med exempelscenarion riktade till nyckelfunktioner.

Koncernen utredde samtliga anmälda ärenden på ett snabbt och effektivt sätt och vidtog lämpliga disciplinära åtgärder mot de personer som befanns ha begått tjänstefel. Efter en första bedömning konstaterades att anmälningarna inte var att betrakta som visselblåsarärenden. Antalet anmälningar har ökat i våra produktioner beroende på koncernens fortlöpande arbete med att öka medvetenheten och utbilda personalen om åtgärder som syftar till att skapa en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och annat oetiskt uppträdande.

I korthet

Mål för 2026:
- Stärkt kunskap om etik och regelefterlevnad i hela verksamheten genom implementering av Viaplay Groups program för affärsetik innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
- Stärka våra medarbetare

Mål för 2022:
🟡 Lansera den nya utbildningen om uppförandekoden, med uppdaterade visselblåsarfunktioner, till utvalda målgrupper inom produktionerna. Inledningsvis 30 % av de totalt över 100 produktionerna under 2022.

Mål för 2023:
Lansera och implementera obligatorisk CoC e-learning program till alla anställda senast 2023.

🟢 Målet uppfyllt 🟡 Delvis uppfyllt 🔴 Ej uppfyllt

Antal anmälda visselblåsar- och personalärenden

	2022	2021
Visselblåsarärenden, till exempel affärsetiska frågor (bedrägeri, korruption etc.), som behandlats av avdelningen för regelefterlevnad	0	0
Personalärenden (trakasserier, bristande välbefinnande, diskriminering etc.) som hanterats av vår People & Sustainability funktion	9	3
Totalt	**9**	**3**

Föredragen anmälningskanal

	2022	2021
Ethicspoint (visselblåsarportal)	1	0
Speak-up (telefon)	0	0
E-post till företagets avdelning för regelefterlevnad [compliance@viaplaygroup.com].	4	0
Anmälning via funktionen för incidentrapportering på intranätet	0	0
Direktkontakt med vår avdelning för regelefterlevnad	0	0
Direktkontakt med företrädare för vår People & Sustainability funktion på koncern-, region- eller närmaste chef eller arbetsledare.	4	3
Totalt	**9**	**3**



Så arbetar vi

Viaplay Groups funktion för regelefterlevnad övervakar fortlöpande koncernens efterlevnad av lagar och etiska affärsprinciper. Viaplay Groups uppförandekoder för medarbetare och leverantörer utgör tillsammans med koncernens policyer och direktiv ett ramverk som definierar hur vi ska bedriva vår verksamhet, ser till att vi följer alla tillämpliga lagar och bestämmelser och hjälper oss att leva upp till våra BEAT-värderingar. Det hjälper oss att göra rätt och vara en pålitlig samarbetspartner och arbetsgivare. Ramverket bygger på erkända riktlinjer och principer inom regelefterlevnad och etik (inklusive mänskliga rättigheter) och utvärderas regelbundet.

Vi arbetar ständigt med att öka medvetenheten hos våra medarbetare för att säkerställa ett etiskt uppträdande, hög integritet och respektfullt bemötande på arbetsplatsen och att vi uppträder korrekt i våra kontakter med kunder, leverantörer och andra intressenter (inklusive samhället i stort). Vår uppförandekod och våra centrala riktlinjer finns därför publicerade på vår webbplats och förmedlas under våra månadsmöten och riktade utbildningar. Alla nyanställda ska underteckna Viaplay Groups uppförandekod, som sedan ses över årligen.

Program för affärsetik

Viaplay Group strävar efter att ha ett hållbart och ändamålsenligt program för affärsetik. Vi vill främja en kultur med god etik och regelefterlevnad på alla nivåer i bolaget och i hela leverantörskedjan. Programmet fokuserar på affärsetiska områden, till exempel korruptionsbekämpning och mutor, gåvor och representation, konkurrenslagstiftning, visselblåsning och sanktioner. Syftet är att skapa en företagskultur med nolltolerans för ett oetiskt uppträdande. Programmet är utformat på ett sätt som gör det enklare att upptäcka misstag och regelbrott, låter medarbetare göra anmälningar utan risk för repressalier och gör det möjligt för koncernen att reagera och vidta snabba åtgärder vid behov. Programmet och de identifierade riskerna genomgår en löpande översyn för att säkerställa att programmet är verkningsfullt. De sju centrala delar som utgör grunden för programmet för affärsetik är baserade på principer som godkänts av tillsynsmyndigheterna i flera länder, till exempel svenska Institutet Mot Mutor, amerikanska Securities and Exchange Commission, amerikanska justitiedepartementet och brittiska Serious Fraud Office, samt på bästa praxis enligt internationella organisationer som OECD och Transparency International. Se illustrationen av vårt program för affärsetik nedan:



Risker som rör korruption och sanktioner

Viaplay Group screenar sina samarbetspartners i syfte att upptäcka risker förknippade med korruption och sanktioner i de fall där det anses befogat. Vi gör det för att undvika att befatta oss med transaktioner som strider mot våra etiska affärsstandarder. Alla nya avtal i samband med Viaplay Groups expansion till nya marknader granskas med avseende på risker som rör korruption och sanktioner där det anses befogat.

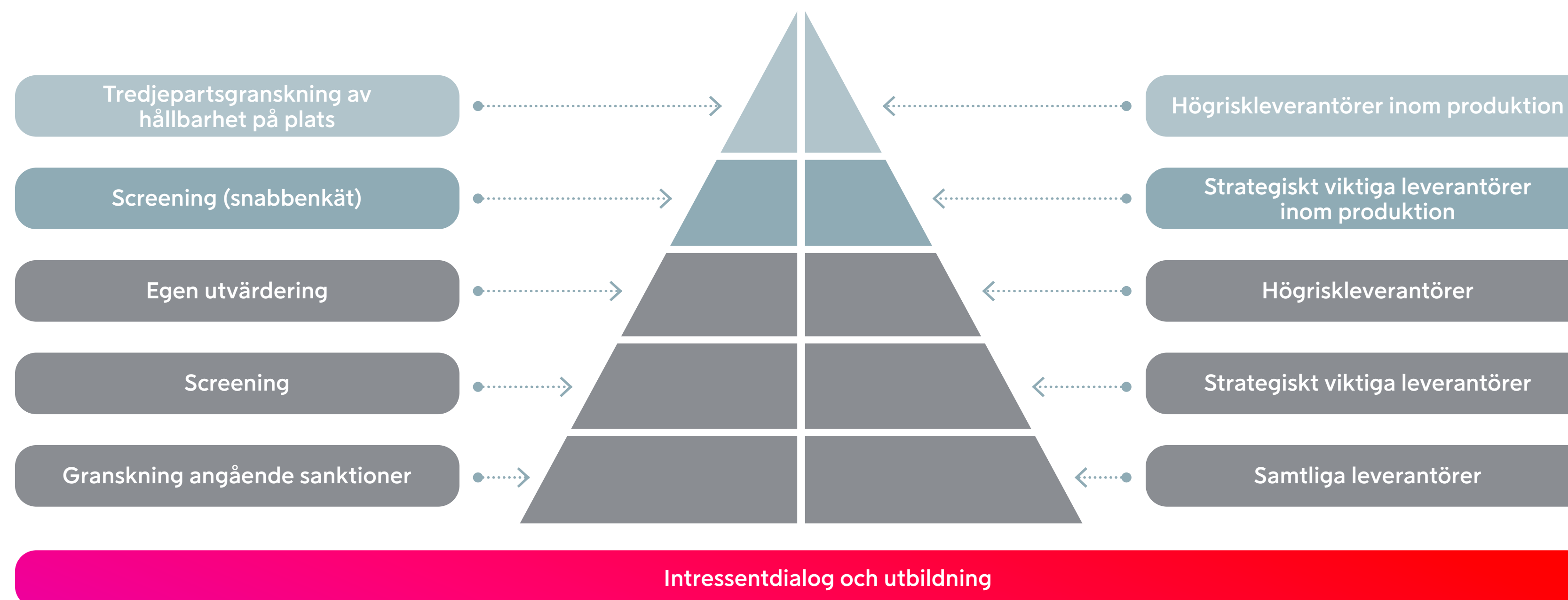
Lobbyverksamhet och bidrag till politiska partier

Viaplay Group lämnar inte bidrag till några politiska partier eller deltar i någon lobbyverksamhet med koppling till lokala, regionala eller nationella politiska kampanjer, organisationer eller kandidater. Allt vårt arbete med regelverk och offentliga angelägenheter utförs i största möjliga mån i enlighet med relevanta EU-lagar och riktlinjer om transparens, bekämpning av mutor och korruption och övriga lagar och regler för företag. Se ”Medlemskap i organisationer” för mer information om vilka relevanta branschorganisationer och tillsynsorgan som vi samarbetar med.

Lansering på nya marknader

Som ett led i Viaplay Groups internationella expansionsplan genomför vi en hållbarhetsanalys innan vi går in på en ny marknad. Syftet med analysen är att i ett tidigt skede identifiera potentiella risker förknippade med mutor och korruption, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Analysen bygger på etablerade ramverk, rankningar och forskning från organisationer som Human Rights Watch och Transparency International. Vi fortsätter arbetet med våra hållbarhetsanalyser under

Vi följer internationella sanktioner
Koncernen har fortsatt att vidta åtgärder som svar på kriget i Ukraina. Vi har uteslutit ryskt innehåll från våra plattformar, granskar kontinuerligt nya kontrakt och motparter för att säkerställa att eventuella avtal inte inkluderar betalningar till verksamheter i Ryssland och säkerställer efterlevnad av internationella sanktioner.



2023 för att se till att expansionen genomförs på ett ansvarsfullt sätt.

Visselblåsarfunktionen och anmälningar
Viaplay Group odlar en företagskultur där det är viktigt att säga ifrån när något är fel. Det här är avgörande för att kunna främja och upprätthålla en etisk arbetsmiljö och en hållbar verksamhet. Därför strävar vi efter att ge röst åt alla som arbetar inom koncernen eller för koncernens räkning. Våra medarbetare, inklusive externa parter som exempelvis underleverantörer, ska i god tro kunna anmäla problem och brott mot vår uppförandekod eller tillämpliga lagar och bestämmelser – helt anonymt och utan risk för repressalier. I gengäld ser vi till att en grundlig utredning görs och vidtar åtgärder vid behov. Våra rutiner för visselblåsning uppdaterades 2022.

Granska och föra dialog med leverantörer
För att säkerställa en ansvarsfull hantering av befintliga och nya leverantörer (även i våra produktioner) har vi ett flertal verktyg för att granska och föra dialog med leverantörerna. Viaplay Group gör en grundlig due diligence-granskning för att säkerställa att vi samarbetar med ansvarsfulla leverantörer som arbetar efter etiska principer (se vidare i avsnittet "Risker som rör korruption och sanktioner" här ovan). Leverantörerna utvärderas och kategoriseras utifrån fyra kriterier: årligt kontraktsvärde, typ av produkt/tjänst, vårt beroende av produkten/tjänsten och var verksamheten bedrivs. Leverantörer som anses förknippade med högre risk får ett frågeformulär för självbedömning om till exempel affärsetik, miljöarbete, rättvisa arbetsvillkor, mänskliga rättigheter samt hälsa och säkerhet.

Viaplay Group har dessutom vidtagit ytterligare åtgärder för att värna om välbefinnande, hälsa, säkerhet och arbetsmiljö i sina produktioner, till exempel arbetsmiljöundersökningar och program för tredjepartsgranskningar. Mer information finns i avsnittet "Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll".



Våra policyer
Viaplay Groups uppförandekod för leverantörer är helt central för att vi ska kunna bygga och upprätthålla starka relationer med leverantörer som arbetar efter etiska principer som är likvärdiga med våra. Uppförandekoden för leverantörer innehåller därför riktlinjer för alla företag som levererar produkter och/eller tjänster till företagen som ingår i Viaplay Group.

- Uppförandekod för leverantörer
- Visselblåsarrutiner
- Policy för bekämpning av mutor och korruption

Främja välbefinnande & etik

Mänskliga rättigheter

Vi värnar om människors organisationsrätt, yttrandefrihet och rätten att uttrycka sin identitet.



Möjligheter och utmaningar

Viaplay Group strävar efter att respektera mänskliga rättigheter i hela värdekedjan. Vi är verksamma på flera marknader genom vårt utbud av tjänster, våra samarbetspartners och en global leverantörskedja för innehåll. Därför är det viktigt att ha ett systematiskt tillvägagångssätt för att kunna identifiera och åtgärda potentiella kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Det finns flera potentiella risker förknippade med mänskliga rättigheter på våra marknader och i medie- och streamingbranschen. Viaplay Group har identifierat överträdelser av följande rättigheter som mer framträdande risker för koncernen: yttrandefrihet, kunders integritet, kvinnors, barns och HBTQIA+-personers rättigheter, diskriminering samt trygga och sunda arbetsförhållanden.



Framsteg

Under 2022 stärkte Viaplay Group sin process för due diligence-granskning av mänskliga rättigheter (HRDD) genom att skärpa screeningen av leverantörer och produktioner (majoriteten av våra produktioner kommer från underleverantörer) samt genom satsningar på arbetsmiljöundersökningar och tredjepartsgranskningar på plats. För att ytterligare slå vakt om ett etiskt uppträdande, mänskliga rättigheter och en hållbar verksamhet skärpte vi också våra due diligence-granskningar i ESG-frågor (miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning) i samband med större fusioner och förvärv, samriskföretag och strategiska partnerskap under 2022. Under 2023 kommer vi att intensifiera arbetet med att förbättra och befästa vår HRDD-process med fokus på hela värdekedjan. Särskilt fokus läggs på konsekvensanalyser och förstärkning av barns rättigheter och riktlinjer som rör barn i vår verksamhet.

Viaplay Groups process för due diligence-granskning av mänskliga rättigheter
I överensstämmelse med OECD:s riktlinjer för ansvarsfullt företagande



I korthet

Mål för 2026:
Säkerställa ett etiskt uppträdande och respekt för mänskliga rättigheter genom att stärka vår due diligence-granskning i ESG-frågor och vår screening av leverantörer och samarbetspartners innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
Bygga partnerskap för tillväxt

Mål för 2022:
- 🟢 Förstärkt due diligence-granskning av ESG-risker i samband med företagsförvärv, samriskföretag och strategiska partnerskap under 2022.
- 🟡 Granska och föra en dialog med samtliga större leverantörer innan utgången av 2022.

Mål för 2023:
Förstärkt due diligence-granskning av mänskliga rättigheter, inklusive barns rättigheter, i hela verksamheten under 2023.

Fortsatt screening och förbättrad dialog med leverantörer och samarbetspartners som är nya eller förknippas med hög risk.

🟢 Målet uppfyllt 🟡 Delvis uppfyllt 🔴 Ej uppfyllt



Så arbetar vi

Viaplay Group följer internationellt erkända principer för mänskliga rättigheter, till exempel FN:s vägledande principer om företagande och mänskliga rättigheter, och gällande lagstiftning i de länder där vi bedriver verksamhet. Våra åtaganden klargörs i vår policy för mänskliga rättigheter, vår hållbarhetspolicy och Modern UK Slavery Act Statement. För att uppfylla våra åtaganden har vi inrättat en HRDD-process (Human Rights Due Diligence) för proaktiv och systematisk identifiering och granskning av potentiella kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Processen är införlivad i vårt ramverk för bolagsstyrning (se modellen för due diligence-granskning av mänskliga rättigheter) och omfattar hela vår verksamhet samt leverantörskedjan på alla områden där överträdelser kan inträffa. För att ytterligare stärka vårt arbete med mänskliga rättigheter har vi skärpt granskningen av leverantörer och produktioner och gjort vårt program för tredjepartsgranskningar till en del av HRDD-processen för hela vår värdekedja. Denna process syftar till att identifiera, förebygga, åtgärda och redovisa koncernens hantering av faktiska och potentiella negativa effekter på de mänskliga rättigheterna i vår verksamhet, leverantörskedja och i alla våra affärsrelationer.



Våra policyer

Viaplay Groups policy för mänskliga rättigheter beskriver vårt arbete med att slå vakt om de värderingar som främjar mänskliga rättigheter och att visa ärlighet och integritet i allt vi gör. Detta återspeglas i våra företagsvärderingar: Bravery, Equality, Appreciation och Trust (mod, jämlikhet, uppskattning och tillit). Viaplay Groups policy för mänskliga rättigheter beskriver dessutom hur mänskliga rättigheter integreras i vårt dagliga arbete. Följande policyer inom koncernen tar upp frågor om mänskliga rättigheter:

- Policy för mänskliga rättigheter
- Hållbarhetspolicy
  - Direktivet om jämställdhet och mångfald
  - Direktivet om förebyggande av diskriminering och trakasserier
  - Redaktionella riktlinjer
- Koncernens personalpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Modern Slavery Act Statement

Främja välbefinnande & etik

Data- och integritetsskydd

Vi skyddar alla personuppgifter som anförtrotts till bolaget och följer relevanta dataskyddslagar, inklusive allmänna dataskyddsförordningen (GDPR).



Möjligheter och utmaningar

Dataskydd och integritet i fokus i allt vi gör

Viaplay Group är ett datadrivet globalt företag som erbjuder personlig anpassning för flera av sina tjänster. Att skydda information och data som rör vår verksamhet, våra kunder och alla intressenter har därför högsta prioritet. Det är av yttersta vikt att personuppgifter behandlas i enlighet med gällande lagar och förordningar, och att de skyddas från missbruk, förlust, obehörig spridning eller skada. I takt med att vi expanderar till nya marknader, och i samband med en ökad digitalisering, så ökar också kraven.

Bristande skydd av personuppgifter kan få negativa konsekvenser för vår verksamhet och leda till böter, straffavgifter, andra ekonomiska konsekvenser och ett skadat anseende. Vi tar vårt ansvar på största allvar och värdesätter det förtroende som kunder, medarbetare och samarbetspartners visar för vår förmåga att hantera deras personuppgifter på ett korrekt sätt. Viaplay Group har ett omfattande ramverk för dataskydd som gäller för hela organisationen och syftar till att identifiera, förstå och minska riskerna i samband med behandling av personuppgifter i våra verksamheter. Varje år utvärderas och uppdateras ramverket noggrant för att löpande förbättra koncernens rutiner för integritet och dataskydd vid behov.



Framsteg

Vi fastställer årliga mål för integritet och dataskydd, samt uppdaterar och förbättrar löpande våra rutiner med sikte på våra långsiktiga mål. Eftersom rättigheter som avser personuppgifter är viktiga för de som använder Viaplay Groups tjänster fokuserade vi under 2022 på att slutföra översynen av våra interna processer för begäran om åtkomst till personuppgifter. Vi erbjuder på regelbunden basis fortbildning riktad till medarbetare som hanterar sådana förfrågningar, och förbättrar löpande processerna kring förfrågningar för att underlätta för kunderna.

Vi vill vara helt transparenta gentemot kunderna rörande hanteringen av deras personuppgifter. Under det gångna året låg fokus på att uppdatera de viktigaste informationsmeddelandena till kunderna för att öka tydligheten och transparensen. Framöver kommer vi att fortsätta att leta efter innovativa sätt att förenkla informationen som går ut till kunderna och ytterligare vässa våra interna rutiner och arbetsmetoder.



Så arbetar vi

Dedikerat team för dataskydd och integritet

Viaplay Groups team för dataskydd och integritet består av dataskyddsombudet och andra experter som jobbar med att bygga in integritetsrutiner redan från början i samtliga processer och system i hela organisationen samt att etablera höga och enhetliga standarder. Dataskyddsombudet sammanställer en årlig intern rapport som sammanfattar händelser, milstolpar och projekt inom dataskydd hos Viaplay Group samt lyfter fram fokusområden inför det kommande året. Andra initiativ för att öka medvetenheten genomförs regelbundet på alla nivåer för att säkerställa att det finns en bred kunskap och förståelse för de här frågorna i hela koncernen. Teamet för dataskydd och integritet använder sig av ett bolagsstyrningshjul för hela året för att säkerställa att alla grundläggande dataskyddsrutiner granskas och uppdateras vid behov.

Rutiner och krav i samband med dataintrång

Vi har detaljerade rutiner och åtgärder för dataintrång inom koncernen. Alla eventuella dataintrång utreds, dokumenteras och åtgärdas skyndsamt för att mildra eventuella skador. Under 2022 har Viaplay Group inte mottagit några välgrundade klagomål om intrång

I korthet

Mål för 2026:
Inrätta en integritetsportal på Viaplay som gör det möjligt för alla kunder att få tillgång till sina personuppgifter och godkänna hur de får behandlas i realtid innan slutet av 2026.

Strategisk affärsprioritet:
Skapa engagerande kundupplevelser.

Mål för 2022:
● Se över de nuvarande rutinerna för kunder som vill utöva sina rättigheter och breddade utbildningsinsatser för kundtjänstmedarbetare.

Mål för 2023:
Automatisera processer för kunder som vill utöva sina rättigheter i samband med behandlingen av personuppgifter.

● Målet uppfyllt ● Delvis uppfyllt ● Ej uppfyllt

i kunduppgifter från tillsynsmyndigheterna. Ett enskilt klagomål har inkommit till en tillsynsmyndighet.

De tre försvarslinjerna
Viaplay Groups dataskydd bygger på principen om tre försvarslinjer, var och en med klart fastställda riktlinjer för ansvar, kontroll och säkerhet:

1. Medlemmar i verksamhetsledningarna, med stöttning från dataskyddsansvariga.
2. Chefen för dataskydd och integritet/dataskyddsombud och chefer för IT och informationssäkerhet.
3. Interna granskningar.

IT- och informationssäkerhet
Viaplay Group har etablerat ett ramverk för informationssäkerhet där dataskydd utgör en av delarna. Detta beskrivs närmare i vårt direktiv om informationssäkerhet. Viaplay Groups system och rutiner för informationssäkerhet genomgår regelbundna och oberoende externa revisioner i enlighet med bästa branschpraxis.



Våra policyer
- Dataskyddspolicy
- Direktivet om dataskyddsstyrning
- Direktivet om informationssäkerhet

EU:s taxonomi

Rapportering om verksamhetens anpassning till EU:s taxonomi.

Europeiska unionens taxonomi för hållbara verksamheter är ett klassificeringssystem för ekonomiska verksamheter som kommer att vara färdigimplementerat 2023. Taxonomin erbjuder vägledning för beslutsfattare, näringsliv och investerare i hur man bäst stödjer och investerar i ekonomiska verksamheter som bidrar till att uppnå en klimatneutral ekonomi. Den fastställer tröskelvärden för ekonomiska verksamheter genom att definiera tekniska kriterier som på ett väsentligt sätt bidrar till något av EU:s miljömål (begränsning av klimatförändringar, anpassning till klimatförändringar, hållbar användning och skydd av vatten och marina resurser, omställning till en cirkulär ekonomi, förebyggande och begränsning av miljöföroreningar samt skydd och återställande av biologisk mångfald och ekosystem) utan att orsaka betydande skada för övriga mål. Företagen bör också uppfylla vissa minimikrav för att hållbara verksamheter ska uppfylla normerna för mänskliga rättigheter, arbetsrätt och etiska affärsmetoder.

Viaplay Group omfattas av direktivet om icke-finansiell rapportering och måste redovisa i vilken utsträckning koncernens verksamheter uppfyller de kriterier som anges i EU:s taxonomi. Viaplay Group har konstaterat att en del av de ekonomiska verksamheterna uppfyller kraven för att betraktas som "miljömässigt hållbara" enligt taxonomiförordningen (EU) 2020/852 och dess delegerade akter ("taxonomin").

Viaplay Group driver verksamhet genom tjänster för streaming av ljud och bild, betal-tv-kanaler, kommersiella gratis-tv-kanaler och kommersiella radiokanaler och producerar innehåll främst avsett för koncernens streamingtjänst Viaplay. Dessa verksamheter omfattas av kriterierna i avsnitt 8.3 Planering och sändning av program och 13.3 Film-, video- och tv-programverksamhet, ljudinspelningar och fonogramutgivning i bilaga 1 till Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2139 som rör granskningskriterier för ekonomiska verksamheter.

Rapportering och finansiell information

Koncernens totala omsättning omfattas av taxonomin i enlighet med de ekonomiska verksamheter som beskrivs i avsnitt 8.3 och 13.3. För närvarande har koncernen 31 licensierade eller egenproducerade titlar som är taxonomiförenliga enligt definitionen för stödjande verksamheter i dessa avsnitt. Intäkterna från dessa titlar bedöms dock vara begränsade och därför inte betydande. Se not 4 i kapitlet Finansiella rapporter för koncernens totala intäkter.

Under 2022 hade koncernen inga kapitalutgifter som omfattades av taxonomin. Se not 12 Immateriella tillgångar och not 13 Materiella tillgångar för koncernens totala investeringar.

Under 2022 hade koncernen inga driftsutgifter som omfattades av taxonomin. Av koncernens totala kostnader har en uppskattning gjorts för vad som ska ingå i driftsutgifterna. Koncernen extraherar för närvarande inte underhållskostnader i sin finansiella redovisning i enlighet med definitionerna i EU:s taxonomi och vissa förenklingar har gjorts vid uppskattningen av driftsutgifterna. Se den konsoliderade resultaträkningen för koncernen.

Koncernen har utvärderat sina due diligence-processer mot de minimikrav som definieras i EU:s taxonomi för att se till att verksamheten följer riktlinjerna för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter samt etiska affärsmetoder. Mer information om due diligence finns i avsnittet "Ansvarsfull produktion och inköp av innehåll".

Redovisningskraven för taxonomin har utökats i denna årsredovisning. Redovisningen bygger på Viaplay Groups aktuella tolkning av lagstiftningen och kan komma att justeras framöver i takt med att nya regulatoriska vägledningar och redovisningsstandarder tillkommer och taxonomikraven mognar. I linje med Viaplay Groups åtagande att bli den hållbara underhållningsleverantören kan andelen verksamheter som omfattas av och är förenliga med taxonomin öka i framtiden. Koncernen har satt upp mål för att öka andelen producerat och förvärvat innehåll som betonar berättelser om klimat- och miljöfrågor.

EU:s taxonomi

EU:s taxonomi – omsättning

				Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)										
Ekonomiska verksamheter (1)	Kod/koder (2)	Absolut omsättning (3)	Andel av omsättningen (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten och marina resurser (7)	Cirkulär ekonomi (8)	Föroreningar (9)	Biologisk mångfald och ekosystem (10)	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten och marina resurser (13)	Cirkulär ekonomi (14)	Föroreningar (15)	Biologisk mångfald och ekosystem (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)	Taxonomiförenlig andel av omsättningen, år 2022 (18)	Taxonomiförenlig andel av omsättningen, år 2022-1 (19)	Kategori (möjliggörande verksamhet eller) (20)	Kategori "(omställningsverksamhet)" (21)
		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	%	%	Möjliggörande	Omställning
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																				
De miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheternas omsättning (A.1)		0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin, men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																				
Planering och sändning av program	8,3	15 335	98%																	
Film-, video- och tv-programverksamhet, ljudinspelningar och fonogramutgivning	13,3	356	2%																	
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin, men inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		15 691	**100%**																	
Totalt (A.1 + A.2)		15 691	**100%**																	
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
Omsättning hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		0	**0%**																	
Totalt (A + B)		15 691	**100%**																	

EU:s taxonomi

EU:s taxonomi – kapitalutgifter

				Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)										
	Kod/koder (2)	Absoluta kapitalutgifter (3)	Andel av kapitalutgifter (4)	Begränsning av klimat-förändringar (5)	Anpassning till klimat-förändringar (6)	Vatten och marina resurser (7)	Cirkulär ekonomi (8)	Föroreningar (9)	Biologisk mångfald och ekosystem (10)	Begränsning av klimat-förändringar (11)	Anpassning till klimat-förändringar (12)	Vatten och marina resurser (13)	Cirkulär ekonomi (14)	Föroreningar (15)	Biologisk mångfald och ekosystem (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)	Taxonomiförenlig andel av kapitalutgifterna, år 2022 (18)	Taxonomiförenlig andel av kapitalutgifterna, år 2022-1 (19)	Kategori (möjliggörande verksamhet eller) (20)	Kategori "(omställnings-verksamhet)" (21)
Ekonomiska verksamheter (1)		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	%	%	Möjlig-görande	Omställ-ning
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																				
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin, men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																				
Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0%																	
Totalt (A.1 + A.2)		0	0%																	
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
Kapitalutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		186	100%																	
Totalt (A + B)		186	100%																	

EU:s taxonomi

EU:s taxonomi – driftsutgifter

Ekonomiska verksamheter (1)	Kod/koder (2)	Absoluta driftsutgifter (3)	Andel av driftsutgifter (4)	Kriterier för väsentligt bidrag: Begränsning av klimat-förändringar (5)	Anpassning till klimat-förändringar (6)	Vatten och marina resurser (7)	Cirkulär ekonomi (8)	Föroreningar (9)	Biologisk mångfald och ekosystem (10)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH): Begränsning av klimat-förändringar (11)	Anpassning till klimat-förändringar (12)	Vatten och marina resurser (13)	Cirkulär ekonomi (14)	Föroreningar (15)	Biologisk mångfald och ekosystem (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)	Taxonomiförenlig andel av driftsutgifterna, år N (18)	Taxonomiförenlig andel av driftsutgifterna, år N-1 (19)	Kategori (möjliggörande verksamhet eller) (20)	Kategori "(omställnings-verksamhet)" (21)
		Mkr	%	%	%	%	%	%	%	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	Ja/nej	%	%	Möjlig-görande	Omställ-ning
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
A.1. Miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheter																				
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin, men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																				
Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0%														–	–	–	–
Totalt (A.1 + A.2)		0	0%														–	–	–	–
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																				
Driftsutgifter för verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		11	100%																	
Totalt (A + B)		11	100 %																	

GRI-index

GRI-index

Vår redovisning är utarbetad i enlighet med GRI Standards från 2021, vilket innebär att den omfattar alla allmänna upplysningar samt ämnesspecifika upplysningar för de frågor som identifierats som väsentliga. Det finns för närvarande inga publicerade sektorsspecifika standarder som är tillämpliga för Viaplay Group. GRI-indexet består av en referenslista över upplysningar med hänvisning till GRI-standarderna och till de avsnitt där de återfinns i årsredovisningen.

Rapportens avgränsningar: Om inget annat anges avser koncernens konsoliderade resultatsiffror i denna rapport moderbolaget Viaplay Group AB och alla de bolag där koncernen direkt eller indirekt innehar över 50 % av rösterna. När vi omnämner regioner i samband med de väsentliga frågor som redovisas omfattar "Norden" Sverige, Danmark, Norge och Finland. "Övriga Europa" omfattar Ungern, Rumänien, Polen, Litauen, Bulgarien, Slovakien, Tjeckien, Nederländerna och Storbritannien. Viaplay har även lanserats på Island och i Estland, Lettland och USA. Viaplay Group har dock inga anställda som arbetar där.

Styrning av väsentliga frågor (3-3): Viaplays hållbarhetsredovisning följer koncernens hållbarhetsstrategi. I enlighet med GRI-standarderna beskrivs ledningens strategi för hållbarhet i avsnittet om strategi och utvecklas ytterligare i avsnittet "Så arbetar vi med hållbarhet" i hållbarhetsdelen. Dessutom beskrivs i varje ämnesspecifikt avsnitt i rapporten de möjligheter och utmaningar som är förknippade med varje fråga, och varför de ska betraktas som väsentliga. I de ämnesspecifika avsnitten förklaras också de strategier, policyer, processer, förfaranden och system som är relevanta för hur vi hanterar väsentliga frågor.

Datum för föregående rapport: 8 april 2022
Förändringar sedan föregående rapport: Ny GRI-standard antagen, koncernspecifika indikatorer slopas. Redovisning av GRI 302 ingår. Se justeringar nedan.
Användningsanmälan: Viaplay Group har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari till 31 december 2022.

Generella upplysningar

GRI standard	Upplysning		Kommentar och sidhänvisning		Avsteg och förklaring
GRI 2: Generella upplysningar 2021					
Organisationen och dess rapporteringsprinciper	**2-1**	Information om organisationen	**Viaplay Group i korthet**, **Förvaltningsberättelse**	4, 25	
	2-2	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	**Not 14**, bolag inkluderade i hållbarhetsredovisningen är samma bolag som är inkluderade i den finansiella rapporteringen.	67	
	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	**Om rapporten** & **kontaktuppgifter**	2, 153	
	2-4	Förändringar i tidigare rapporterad information	**GRI Index (Avsteg & förklaringar)**	141–144	
	2-5	Externt bestyrkande	**Översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning**	146	
Aktiviteter och medarbetare	**2-6**	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	**Förvaltningsberättelse** (verksamhet och marknad), **En strategi för hållbar tillväxt, Streaming och miljön**, **Not 15**	25, 17, 113, 67	
	2-7	Medarbetare	**Medarbetarnas välbefinnande** (tabell: Anställda och övriga arbetstagare, antal anställda avser sista datumet i rapporteringsperioden. Koncernen har inga anställda utan garanterat antal timmar.)	116	
	2-8	Medarbetare som inte är anställda	**Medarbetarnas välbefinnande** (tabell: Anställda och övriga arbetstagare, antal anställda avser sista datumet i rapporteringsperioden.)	116	(**Ofullständig**) Under 2022, utfördes inga signifikanta arbetsinsatser av icke-anställda. Typ av anställning och kontraktuella skillnader varierar så pass mycket på de olika marknaderna att en kategorisering därför inte blir meningsfull.

Generella upplysningar

GRI standard	Upplysning		Kommentar och sidhänvisning		Avsteg och förklaring
GRI 2: Generella upplysningar 2021					
Styrning	**2-9**	Sammansättning och struktur för styrning	**Bolagsstyrningsrapport, Så arbetar vi med hållbarhet**	38–44, 101	
	2-10	Nominering och val av högsta styrande organ	**Bolagsstyrningsrapport** (Valberedningen)	38	
	2-11	Ordförande för högsta styrande organ	**Bolagsstyrningsrapport** (Styrelse)	39, 42	
	2-12	Högsta styrande organets roll gällande översyn av hantering av påverkan	**Bolagsstyrningsrapport** (Hållbarhetsstyrning), **Så arbetar vi med hållbarhet**	38, 101	
	2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan	**Så arbetar vi med hållbarhet**	101	
	2-14	Högsta styrande organets roll gällande hållbarhetsrapportering	**Bolagsstyrningsrapport** (Hållbarhetsstyrning), **Så arbetar vi med hållbarhet**	38, 101	
	2-15	Intressekonflikter	**Bolagsstyrningsrapport**	38–41	
	2-16	Kommunikation av kritiska frågeställningar	**Bolagsstyrningsrapport, Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	38–41, 130–132	
	2-17	Samlad kunskap hos det högsta styrande organet	**Bolagsstyrningsrapport** (Styrelse)	39–42	
	2-18	Utvärdering av det högsta styrande organets arbete	**Bolagsstyrningsrapport** (Utvärdering av styrelse och VD)	39	
	2-19	Ersättningspolicy	**Not 7, Löner, andra ersättningar och sociala kostnader**	55–60	
	2-20	Process för att fastställa ersättningar	**Not 7, Löner, andra ersättningar och sociala kostnader**	55–60, 147–151	
	2-21	Årlig total ersättningsgrad	**Ersättningsrapport**	147–151	
Strategi, policyer och praxis	**2-22**	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	**VD-ord**	8–9	
	2-23	Åtaganden gällande ansvarsfullt företagande	**Riktlinjer och rutiner**	102	
	2-24	Förankring av åtagandena i verksamhet och affärsrelationer	**Riktlinjer och rutiner, Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	102, 130–132	
	2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan	**Mänskliga rättigheter**	133–134	
	2-26	Mekanismer för att söka råd och rapportera farhågor	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	130–132	
	2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	130–132	
	2-28	Medlemskap i organisationer	**Medlemskap**	102–103	
Intressentengagemang	**2-29**	Metoder för intressentengagemang	**Intressenter**	104	
	2-30	Kollektivavtal	**Intressenter**	104	

Väsentliga frågor

GRI standard	Upplysning		Kommentar och sidhänvisning		Avsteg och förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021					
	3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	**Väsentlighetsanalys**	104–105	
	3-2	Lista med väsentliga frågor	**Väsentlighetsanalys**	105	
Antikorruption 2017	**205-2**	Kommunikation kring och utbildning i antikorruptionspolicyer och rutiner	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	131–132	
	205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	130–131	
Kundintegritet 2016	**418-1**	Antal formella klagomål gällande otillbörlig hantering eller förlust av kunddata	**Data- och integritetsskydd (**Så arbetar vi**)**	135	
Mångfald och likabehandling 2016	**405-1**	Mångfald i ledningar och bland medarbetare	**Jämlikhet, mångfald och inkludering**	123	(**Omräkning**) Styrelsens åldersfördelning har räknats om för 2021. Samtliga styrelse-medlemmar var >50 år.
	405-2	Förhållandet mellan kvinnors ock mäns grundlön och ersättningar	**Jämlikhet, mångfald och inkludering**	123	
Utsläpp 2016	**305-1**	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	**Verksamhet, produktion och miljön**	109–110	(**Omräkning**) Orapporterade historiska data har adderats till tidigare rapporterade siffror för 2019 respektive 2021. Detta har lett till att utsläppsdata för 2019 har minskat och att utsläppsdata för 2021 har ökat.
	305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	**Verksamhet, produktion och miljön**	109–110	(**Omräkning**) Orapporterade historiska data har adderats till tidigare rapporterade siffror för 2019 vilket har lett till en ökning av rapporterade utsläpp.
	305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	**Verksamhet, produktion och miljön**	109–110	(**Omräkning**) Orapporterade historiska data har adderats till tidigare rapporterade siffror för 2019 respektive 2021 avseende 3.6 Utsläpp från affärsresor, vilket har lett till att de rapporterade utsläppen har ökat.
Anställning 2016	**401-1**	Nyanställningar och personalomsättning	**Attrahera, utveckla och behålla medarbetare**	120	
	401-3	Föräldraledighet	**Attrahera, utveckla och behålla medarbetare**	121	
Energi 2016	**302-1**	Energianvändning inom den egna organisationen	**Verksamhet, produktion och miljön**	111	
	302-3	Energiintensitet	**Streaming och miljön**	114	

Väsentliga frågor

GRI standard	Upplysning		Kommentar och sidhänvisning		Avsteg och förklaring
Mänskliga rättigheter 2016	**412-2**	Utbildning av medarbetare om mänskliga rättigheter	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	131–132	
Marknadsföring och märkning 2016	**417-2**	Avvikelser gällande produkt- och tjänsteinformation och märkning	**Regelefterlevnad innehåll och skydd av barn**	129	(**Omräkning**) Data för 2021 inkluderade samtliga inkomna klagomål. Dessa har nu analyserats och de uppdaterade siffrorna avser klagomål kopplat till bristande regelefterlevnad. Därmed har antalet minskat från 5 till 1.
	417-3	Antal fall av bristande efterlevnad av regler och frivilliga koder gällande marknadskommunikation	**Regelefterlevnad innehåll och skydd av barn**	129	(**Omräkning**) Data för 2021 inkluderade samtliga inkomna klagomål. Dessa har nu analyserats och de uppdaterade siffrorna avser klagomål kopplat till bristande regelefterlevnad. Därmed har antalet minskat från 5 till 1.
GRI 3: Väsentliga frågor 2021					
Icke-diskriminering 2016	**406-1**	Incidenter av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	**Affärsetik och ansvarsfull hantering av leverantörskedjan**	130–132	
Hälsa och säkerhet 2018	**403-1**	Ledningssystem gällande hälsa och säkerhet	**Medarbetarnas välbefinnande** (Så arbetar vi)	117–118	
	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		117–118	
	403-3	Företagshälsovård		117–118	
	403-4	Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet		117–118	
	403-5	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet		117–118	
	403-6	Främjande av medarbetares hälsa		117–118	
	403-7	Förebyggande och begränsning av hälso- och säkerhetspåverkan på arbetsplatsen direkt kopplade till affärsrelationer		117–118	
	402-9	Arbetsrelaterade skador		117	
Avfall 2020	**306-3**	Genererat avfall	**Verksamhet, produktion och miljön**	112	
	306-4	Avfall som avleds från bortskaffande	**Verksamhet, produktion och miljön**	112	
	306-5	Avfall som ej återanvänds, per hanteringsmetod	**Verksamhet, produktion och miljön**	112	(**Ofullständig**) Uppdelning mellan farligt och icke-farligt avfall utesluts från rapportering på grund av brist på tillgängliga data, och begränsad produktion och bortskaffande av farligt avfall.

Revisors rapport över översiktlig granskning av Viaplay Group AB hållbarhets-redovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till Viaplay Group AB, org. nr 559124-6847

Inledning
Vi har fått i uppdrag av styrelsen och verkställande direktören i Viaplay Group AB att översiktligt granska Viaplay Group AB hållbarhetsredovisning för år 2022. Viaplay Group AB har definierat hållbarhetsredovisningen som även är den lagstadgade hållbarhetsrapporten på sida 2.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar
Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidan 141 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Revisorns ansvar
Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Vårt uppdrag är begränsat till den historiska information som redovisas och omfattar således inte framtidsorienterade uppgifter.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information (omarbetad). En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Viaplay Group AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen utgår från de av styrelsen och verkställande direktören valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för våra uttalanden nedan.

Uttalanden
Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och verkställande direktören angivna kriterierna.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 3 april 2023

KPMG AB

Tomas Gerhardsson
AUKTORISERAD REVISOR

Torbjörn Westman
SPECIALISTMEDLEM I FAR

Ersättningsrapport

Inledning

Denna ersättningsrapport[1] ger en översikt över hur Viaplay Groups riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare ("riktlinjerna"), som antogs av årsstämman 2020 ("årsstämman"), har implementerats under 2022. Rapporten innehåller också uppgifter om VD och koncernchefens ersättning under det gångna året och en sammanfattning av koncernens utestående aktieprogram.

Viktiga händelser under 2022

Under 2022 fortsatte Viaplay Group att leverera enligt den femåriga expansionsplanen, trots ett utmanande marknadsläge. I år har streamingtjänsten Viaplay lanserats med framgång i Nederländerna samt Storbritannien och därigenom stärkt vår position som norra Europas främsta leverantör av underhållning. Därtill har vi breddat våra partnerskap och säkrat flertalet exklusiva sporträttigheter, samt under året premiärvisat 126 Viaplay originalproduktioner – vilket är det högsta antalet någonsin.

Grunder för ersättningen: VD och koncernchefens grundlön höjdes med 10% från och med januari 2022. Höjningen utgjorde andra delen av en tvåårig plan med syftet att justera upp värdet av det totala ersättningspaketet till en nivå som ligger närmare europeisk standard. Liksom 2021 lade ersättningskommittén och styrelsen ett förslag på ett långsiktigt incitamentsprogram som presenterades för aktieägarna vid årsstämman 2022. Det antagna programmet, LTIP 2022, följer samma utformning som 2021 års program, med ambitiösa treåriga mål som fokuserar på ökad totalavkastning för aktieägare ("TSR") och antal Viaplay-abonnenter. Programmet och prestationsmålen beskrivs närmare i avsnittet "Aktiebaserad ersättning".

Viaplay Group avslutade året med 7,3 miljoner abonnenter, en ökning med 3,3 miljoner. Detta resulterade i en nettoomsättning på 15,7 miljarder kronor och en organisk tillväxt på 20%.

Grunder för ersättningen: De kortsiktiga incitamentsmålen (STI) för VD och koncernchef under 2022 (vikt 80%) fokuserade på ökad nettoomsättning, ökat antal Viaplay-abonnenter och jämnare könsfördelning. De återstående operativa målen (vikt 20%) handlade om att uppfylla ytterligare viktiga strategiska finansiella mål. STI-målen för 2022 uppfylldes till 80,3%, enligt beskrivningen i avsnittet "Tillämpning av prestationskriterier".

Grunder för ersättningen: Den tillväxtplan som implementerades i slutet av 2021 för nyckelpersoner (inklusive VD och koncernchef) fokuserade på ökat nordiskt rörelseresultat (50%) och fler betalande abonnenter internationellt (50%) under 2022. Prestationsmålen uppfylldes till 99,5% vilket resulterade i maxutfall. Mer information om de fastställda prestationsmålen finns i avsnittet "Tillämpning av prestationskriterier".

Under den årliga översynen av ersättningsnivåer kom ersättningskommittén och styrelsen fram till att de flesta aspekterna i utformningen av LTIP 2022 fortfarande var tillämpliga. Med tanke på rådande osäkerhet finns det dock starka argument för att införa ett tredje prestationsmått för att skapa incitament för lönsam tillväxt och att balansera upp den stora vikt som läggs på absolut totalavkastning för aktieägare (TSR). Den nya planen, LTIP 2023, läggs fram av styrelsen vid årsstämman 2023.

Information om aktieägaromröstning

Ersättningsrapporten för 2021 godkändes med ett aktieägarstöd på >99% av rösterna. Viaplay Group för en kontinuerlig dialog med aktieägare och investerare och välkomnar all feedback om ersättningar och redovisade uppgifter under hela året.

Styrelseersättningar totalt

Viaplay Groups ersättningspolicy är utformad för att i) driva på och belöna hållbara resultat på både företags- och individnivå, ii) vara konkurrenskraftig i att attrahera och behålla de bäst kvalificerade medarbetarna samt iii) skapa incitament att generera långsiktigt värde för aktieägarna i en bransch som befinner sig i snabb förändring. Den totala ersättningen ska ligga på marknadsmässig nivå och kan innefatta grundlön, pensionsavsättningar, förmåner och prestationsrelaterade delar som tjänas in via kortsiktiga ("STI") och långsiktiga ("LTI") incitamentsprogram. Riktlinjerna som antogs i samband med årsstämman 2020 återfinns i not 7 i årsrapporten för 2022. Revisionsberättelsen fastställer huruvida riktlinjerna har följts och kommer att finnas tillgänglig på koncernens webbplats https://www.viaplaygroup.com/about/corporate-governance/general-meetings senast tre veckor före årsstämman 2023. Utöver de ersättningsdelar som omfattas av riktlinjerna hade Viaplay Group tre utestående LTI-program som löpte under 2022, varav ett som förföll under året ("LTIP 2019"). Dessa program antogs av årsstämmorna 2019, 2021 och 2022. Årsstämman fattar dessutom varje år beslut om styrelseersättningar, vilket inte redovisas i denna rapport. Sådana ersättningar redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2022.

1) Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, avsnitt 53a–53b i svenska aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning (2020-12-01). Obligatoriska uppgifter enligt kapitel 5, avsnitt 40–44 i årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 7 på sidorna 55–60 i koncernens årsredovisning för 2022 ("årsredovisning 2022"). Information om ersättningskommitténs arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 38–44 i årsredovisningen för 2022.

Total ersättning till VD och koncernchef (kr)

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till VD och koncernchef under 2022. Utbetalningar kan ha gjorts under året, men inte uteslutande.

		Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Namn och befattning	Finansiellt år	Grundlön	Andra förmåner[1]	Ettårig rörlig[2]	Flerårig rörlig	Extraordinära poster[3]	Pensions-avsättningar[4]	Ersättningar totalt	Andelen fasta och rörliga belopp[5]
Anders Jensen, VD och koncernchef	2022	9 856 000	55 200	7 914 365	—	16 262 400	504 000	34 591 965	30/70

1) Andra förmåner inklusive bilförmåner.
2) Ettårig rörlig ersättning för 2022 avser den utbetalning inom ramen för Viaplay Groups STI-plan för 2022 som utbetalas under Kv1 2023.
3) Utbetalningen under "Extraordinära poster" avser utbetalningar från rörliga ersättningar inom ramen för One-Off Growth Plan 2022, och återspeglar att 100% av maximal tilldelningsnivå har uppnåtts. Mer information finns i avsnittet "Tillämpning av prestationskriterier" under "Viaplay Groups One-Off Growth Plan 2022".
4) Pensionsavsättningarna görs genom en avgiftsbestämd plan som baseras på en procentuell andel av grundlönen.
5) Grundlön, förmåner och pensionsavsättningar betraktas som fast ersättning i denna beräkning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

Under 2022 hade Viaplay Group tre LTI-program som godkänts av aktieägarna i samband med respektive årsstämma. Programmen riktar sig till VD och koncernchef, andra medlemmar av koncernledningen, ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Inom ramen för dessa program tilldelades deltagarna prestationsaktierätter som efter en treårig intjänandeperiod kan lösas in mot aktier i Viaplay Group.

LTIP 2019

Tilldelningen av prestationsaktierätter inom ramen för LTIP 2019 var beroende av två prestationsmål med lika vikt: (i) organisk försäljningstillväxt och (ii) rörelseresultat för räkenskapsåret 2019. En annan förutsättning var att deltagarna var anställda under hela intjänandeperioden (med vissa undantag). Prestationsmålen för 2019 uppnåddes helt och hållet – vilket även redovisades i årsredovisningen för 2019 – och de tilldelade prestationsaktierna löstes in den 9 maj 2022.

LTIP 2021 OCH LTIP 2022

För att intjänandet av prestationsaktier inom ramen för LTIP 2021 och LTIP 2022 skulle slutföras var deltagarna tvungna att uppfylla två prestationsmål: i) ökad totalavkastning för aktieägare ("TSR") med 70% vikt och ii) Viaplay-abonnenter med 30% vikt. Målsättningar i form av tröskel- och maxvärden fastställdes av styrelsen vid tilldelningen och har redovisats för aktieägarna. Om den lägsta tröskelnivån uppnås kan 25% av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Om maxnivån uppnås kan 100% av de tilldelade prestationsaktierätterna lösas in. Tröskelnivån för TSR-målen är 19% medan maxnivån är 64% i båda programmen. TSR-resultatet mäts under en treårsperiod från årsstämman 2021 till och med årsstämman 2024 ("LTIP 2021"), samt från årsstämman 2022 till och med årsstämman 2025 ("LTIP 2022"). Tröskelnivån för abonnentmålet i LTIP 2021 är 6,0 miljoner medan maxnivån är 7,0 miljoner Viaplay-abonnenter. Tröskelnivån i LTIP 2022 är 8,8 miljoner medan maxnivån är 10,4 miljoner. Abonnentmålet mäts under en treårsperiod från den 1 januari, tilldelningsåret, till och med den 31 december, året före inlösen.

En förutsättning för att aktierna ska kunna lösas in i slutet av prestationsperioden är att deltagarna förblir anställda under hela intjänandeperioden (med vissa undantag).

KRAV PÅ AKTIEÄGANDE

För att öka incitamentet till att skapa värde för aktieägarna är VD och andra medlemmar av koncernledningen ålagda att bygga upp och bibehålla ett betydande aktieinnehav i Viaplay Group. VD:s aktieinnehav måste minst ha ett värde motsvarande 150% av nettolönen. Värdet av VD:s nuvarande aktieinnehav ligger över detta tröskelvärde och motsvarar cirka 470% av nettolönen, baserat på aktiekursen den 30 december 2022.

Aktiebaserad ersättning till VD och koncernchef
Tabellen innehåller information om LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022 samt de prestationsaktierätter som tilldelats VD och koncernchef.

	Huvudsakliga villkor					Uppgifter om rapporteringsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Namn och befattning	Program	Prestations-period[1]	Tilldelnings-datum	Inlösendatum[2]	Inskränkning av förfoganderätt upphör[3]	Aktieinnehav i början av året[3]	Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Aktier som om-fattas av presta-tionsvillkor[4]	Tilldelade aktier som inte intjänats vid årets slut[4]	Aktier med inskränkt förfoganderätt
Anders Jensen, VD och koncernchef	LTIP 2022	2022–2025	2022-05-25	Kv2 2025	—	—	48 690	—	48 690	48 690	—
	LTIP 2021	2021–2024	2021-05-19	Kv2 2024	—	—	—	—	39 215	39 215	—
	LTIP 2019	2019	2019-05-19	2022-05-09	—	—	—	42 700	—	—	—
					Total	**—**	**48 690**	**42 700**	**87 905**	**87 905**	**—**

1) Prestationsmålen uppmäts under en treårig prestationsperiod inom ramen för LTIP 2021 och LTIP 2022. För LTIP 2019 tillämpades en ettårig prestationsperiod.
2) Tilldelningarna enligt LTIP 2021 och LTIP 2022 förfaller efter årsstämman 2024 och 2025.
3) Aktierna överlåts inte till VD och koncernchef förrän på inlösendatum och det finns inget krav på att aktierna ska behållas efter överlåtelsen, förutom vad som regleras av de krav på aktieägande som VD och andra medlemmar av koncernledningen är ålagda.
4) Prestationskraven för LTIP 2019 bekräftades vara uppfyllda Kv1 2020 och redovisades i årsrapporten för 2019.

Tillämpning av prestationskriterier

Viaplay Groups STI-program (Short-Term Incentive)
En översyn av prestationsmåtten för STI-programmet görs årligen och nya fastställs för att motivera och belöna uppfyllandet av finansiella och, i förekommande fall, icke-finansiella prestationsmål, som är tydligt kopplade till koncernens strategiska prioriteringar och hållbar utveckling. Vid valet av prestationsmått för 2022 har man lagt särskild vikt vid de främsta målen i den femåriga expansionsstrategin och de kort- och långsiktiga strategiska affärsprioriteringarna för 2022. De icke-finansiella prestationsmåtten bidrar till att säkerställa att koncernens värderingar tas i beaktande.

Ersättningsrapport

VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig kontant ersättning

I tabellen nedan beskrivs hur kriterierna för utbetalning från det kortsiktiga STI-programmet har tillämpats under räkenskapsåret 2022. STI-målen för 2022 uppfylldes till 80,3% av det maximala utfallet.

			Prestationsmål[1]		Uppmätta prestationer och resultat[1]
Namn och befattning	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Tröskel	Max	Ettårig rörlig
Anders Jensen, VD och koncernchef	Viaplay-koncernens omsättning (Mkr)	30%	14 557	16 174	15 248
					1 263 Tkr
	Antal betalande Viaplay-abonnenter ('000)	40%	5 872	6 525	7 150
					3 942 Tkr
	Könsfördelning inom Viaplay Group	10%	Ej relevant[2]	45% kvinnor/ 55% män	45% kvinnor
					986 Tkr
	Operativt kassaflöde före skatt och utdelning på helårsbasis (Mkr)	10%	Ej relevant[2]	–3 489	–2 872
					986 Tkr
	Annonsförsäljning på helårsbasis (Mkr)	5%	Ej relevant[2]	4 005	3 741
					246 Tkr
	Viaplay ARPU (% av budget)	5%	Ej relevant[2]	100%	100%
					493 Tkr

1) Prestationsmålen, rörelseresultatet och antalet betalande abonnenter justerades av styrelsen i enlighet med den i förväg godkända justeringsramen. Justeringar har gjorts för betydande valutakursförändringar utanför de budgeterade nivåerna och ytterligare godkända investeringar inom ramen för internationell expansion.

2) Inget fast tröskelvärde har fastställts för dessa prestationsmål.

Viaplay Groups One-off Growth Plan 2022

Prestationsmåtten för Viaplays One-Off Growth Plan 2022 – en tillväxtplan av engångskaraktär – valdes för att uppmuntra och belöna uppnåendet av vissa finansiella milstolpar inom koncernen. Syftet med programmet var att behålla och ge incitament till ledande befattningshavare, efter att LTIP 2020, som skulle varit klart för inlösen 2023, upphävdes. Den maximala tilldelningsnivån för VD och koncernchefen enligt denna plan var 165% av grundlönen. Prestationsmålen uppfylldes till 99,5% av det maximala utfallet, vilket i enighet med planens regelverk rundades upp till 100% av Ersättningskommittén och Styrelsen.

			Prestationsmål[1]		Uppmätta prestationer och resultat[1]
Namn och befattning	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Tröskel	Max	Ettårig rörlig
Anders Jensen, VD och koncernchef	Viaplay Groups nordiska rörelseresultat (Mkr)	50%	1 046	1 162	1 151
					8 131 Tkr
	Antalet betalande Viaplay-abonnenter internationellt (intäktsgenererande enheter (RGU:er) vid årets slut) ('000)	50%	1 980	2 200	2 250
					8 131 Tkr

1) Prestationsmålen, rörelseresultatet och antalet betalande abonnenter internationellt justerades av styrelsen i enlighet med den i förväg godkända justeringsramen. Justeringar har gjorts för betydande valutakursförändringar utanför de budgeterade nivåerna och ytterligare godkända investeringar inom ramen för internationell expansion.

Viaplay Groups LTI-program (Long-Term Incentive)

Prestationskraven för LTIP 2019, som var klart för inlösen 2022, bekräftades vara uppfyllda Kv1 2020 och redovisades i årsrapporten för 2019. LTIP 2021 och 2022 kan inte lösas in förrän efter årsstämman 2024 respektive 2025.

Undantag och avvikelser från riktlinjerna för ersättning och tillhörande implementering

Ersättningskommittén och styrelsen har fastställt att det inte fanns några undantag eller avvikelser från 2020 års riktlinjer.

Jämförelseinformation avseende ändrad ersättning och koncernens resultat

Mkr	2022	2021	2020
Ersättning till VD och koncernchef	35	18	12
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster[1]	–97	647	1 077
Genomsnittlig ersättning till anställda inom Viaplay Group[2]	1,0	1,0	0,9
Genomsnittlig ersättning till anställda inom moderbolaget[3]	1,4	1,5	1,5

1) Ej justerat resultat. Resultaten för 2020 respektive 2021 är inte direkt jämförbara från år till år med tanke på avkonsolideringen av Viasat Consumer-verksamheten och ökade investeringar i internationell expansion.
2) Inkluderas då de anses vara en bättre referensgrupp av anställda jämfört med moderbolaget, vars anställda är mycket få.
3) Antalet anställda i moderbolaget är begränsat och är därför känsligare för personalomsättning och förändrade ersättningar till anställda.

Femårsöversikt

(Mkr om inget annat anges)	2022	2021	2020	2019	2018
Resultaträkning[1]					
Nettoomsättning	15 691	12 661	12 003	14 204	14 568
Försäljningstillväxt %	23,9	5,5	–15,5	7,6	6,5
– varav organisk tillväxt %	19,7	16,7	0,1	6,1[2]	3,8
Rörelseresultat före intressebolag och jämförelsestörande poster	–372	607	978	1 441	1 546
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	–97	647	1 077	1 445	1 544
Rörelsemarginal före jämförelsestörande poster %	–6,2	5,1	9,0	10,2	10,6
Jämförelsestörande poster	510	–74	2 109	–755	–40
Rörelseresultat	413	573	3 186	690	1 504
Rörelsemarginal %	2,6	4,5	26,5	4,9	10,3
Årets resultat, kvarvarande verksamheter	323	365	2 869	538	1 292
Årets resultat, totala verksamheter	323	325	2 226	590	1 292
Kassaflöde					
Kassaflöde från verksamheten, exklusive förändring av rörelsekapital	304	1 294	2 200	1 393	1 496
Förändring i rörelsekapital	–3 305	–817	–674	–791	–380
Kassaflöde från löpande verksamheten	–3 001	477	1 526	602	1 116
Investeringar i anläggningstillgångar	–186	–216	–147	–176	–550
Nettoinvesteringar i verksamheter och avyttringar	–387	443	–222	–15	–19

(Mkr om inget annat anges)	2022	2021	2020	2019	2018
Nettoskuld					
Total upplåning	3 900	3 300	4 560	4 780	4 373
Likvida medel	2 775	5 702	2 040	1 238	428
Finansiell nettoskuld	1 105	–2 422	2 520	3 542	3 944
Nettoskuld	1 482	–2 059	3 026	4 139	3 944
Nyckeltal					
Avkastning på sysselsatt kapital %	–1,2	9,9	15,5	27,1	36,5
Nettoskuld/EBITDA	8,6	–2,1	2,2	2,2	2,3
Nyckeltal per aktie					
Antal utestående aktier vid årets utgång	78 225 962	77 970 071	67 347 526	67 342 244	66 980 902
Genomsnittligt antal aktier före utspädning	78 137 402	76 731 753	67 345 231	67 279 875	66 854 133
Genomsnittligt antal aktier efter utspädning	78 225 008	77 031 536	67 664 386	67 484 565	67 362 405
Resultat per aktie före utspädning (kronor)	4,13	4,23	33,06	8,77	19,24
Förslagen utdelning/aktie (kronor)	0[3]	0	0	0	6,50
Börskurs sista handelsdagen för B-aktier (kronor)	198,05	469,20	458,60	302,80	–

1) Från och med andra kvartalet 2020 rapporterar Viaplay Group non-scripted, branded entertainment och events, som avvecklade verksamheter. Perioderna 2019–2020 har räknats om. Perioden 2018 har inte räknats har räknats om. SplayOne avyttrades i april 2021 och försäljningen av resterande verksamhet slutfördes i september 2021.

2) Försäljningstillväxt 2019 har räknats om.

3) Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas för 2022. Detta förutsätter årsstämmans godkännande.

Definitioner & ordlista

Finansiella definitioner

Avkastning på sysselsatt kapital, % (ROCE)
Avkastning på sysselsatt kapital beräknas som rörelseresultat som en procentandel av genomsnittligt sysselsatt kapital.

EBITDA
EBITDA är resultat före räntor, skatter, avskrivningar. (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortisation).

Jämförelsestörande poster
Jämförelsestörande poster avser materiella poster och händelser relaterade till förändringar i koncernens struktur eller verksamheter som är relevanta för förståelsen av koncernens utveckling på jämförbar basis.

Nettoskuld
Nettoskuld är summan av kort- och långfristiga räntebärande skulder minus likvida medel och räntebärande tillgångar. Även leasingskulder efter avdrag för kundfordringar avseende uthyrning i andra hand (subleasar) ingår i nettoskulden. En negativ siffra innebär att koncernen har en nettokassa (likvida medel överstiger räntebärande skulder).

Organisk tillväxt
Organisk tillväxt är förändringen i nettoomsättning jämfört med samma period föregående år, exklusive förvärv, avyttringar och justerat för valutaomräkning och transaktionseffekter.

Resultat från intressebolag
Intressebolag är bolag där koncernen har en rösträtt på minst 20% men inte mer än 50%. Resultat från intressebolag är koncernens andel av intressebolagets resultat för perioden.

Rörelsekostnader
Rörelsekostnader är summan av Kostnad för försäljning, Försäljnings- och marknadsföringskostnader samt Administrationskostnader samt justerat för jämförelsestörande poster.

Rörelsemarginal, %
Rörelseresultat i procent av nettoförsäljning.

Rörelseresultat
Rörelseresultat är resultat före räntor och skatt, också kallat EBIT (Earnings Before Interest and Tax).

Sysselsatt kapital
Sysselsatt kapital är summan av anläggningstillgångar, kortfristiga fordringar och skulder reducerat för avsättningar och skulder till verkligt värde. Samtliga poster är icke räntebärande.

Vinst per aktie
Vinst per aktie uttrycks som resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare delat med det genomsnittliga antalet aktier.

Operationella definitioner och ordlista

ARPU, Average revenue per user
ARPU definieras som den genomsnittliga intäkten per betalande abonnent.

AVOD, Advertising video on-demand
En streamingtjänst som finansieras genom reklam.

Branded content
Redaktionellt innehåll som är finansierat och producerat av en annonsör.

Carriage fee
Avgift som en TV-distributör betalar för att få visa Viaplay Groups TV-kanaler.

CSOL, Commercial share of listening
CSOL består av Viaplay Groups uppskattade andel av kommersiellt radiolyssnande i ålderskategorin 10+ år i Norge och 12-79 år i Sverige.

CSOV, Commercial share of viewing
CSOV består av Viaplay Groups uppskattade andel av kommersiellt TV-tittande i ålderskategorin 25-59 år.

Non-scripted content
Innehåll som exempelvis realityproduktioner eller dokumentärer som inte är manusbaserade.

Originalproduktion
En produktion som är skapad och ägs av ett mediabolag (till skillnad från innehåll köpt från ett annat företag) för direkt distribution till sina egna samarbetspartners och kunder.

Scripted content
Manusbaserade dramaproduktioner eller filmer.

SVOD, Subscription video on-demand
En abonnemangsfinansierad streamingtjänst.

Third-party customer
En kund som har tillgång till Viaplay Groups innehåll genom en tredjepart.

Viaplay-abonnent
En Viaplay-abonnent definieras som en kund som har tillgång till Viaplay och för vilken en betalningsmetod har tillhandahållits. Viaplay Group rapporterar endast betalda abonnemang där en betalning har mottagits direkt från slutkunden eller från en partnerorganisation.

Vidarelicensering
Vidarelicensering av innehåll från ett företag som köpt innehållsrättigheter till ett annat.

VOD, Video on demand
En generell term för tjänster som kan streamas eller laddas ned för att konsumeras på flera olika enheter.

Finansiell kalender

Delårsrapport Kv1
Tisdag 25 april 2023
Tyst period 4 april –25 april

Årsstämma 2023
Tisdag 16 maj 2023
Stockholm

Delårsrapport Kv2
Torsdag 20 juli 2023
Tyst period 30 juni–20 juli

Delårsrapport Kv3
Tisdag 24 oktober 2023
Tyst period 3 oktober –24 oktober

Information om hur och när registrering skall ske kommer att offentliggöras före årsstämman på www.viaplaygroup.com

Kontaktuppgifter

Viaplay Group AB
+46 (0)8 562 025 00
www.viaplaygroup.com

Postadress
Box 17104
104 62 Stockholm

Besöksadress
Ringvägen 52
118 67 Stockholm

Investerare
investors@viaplaygroup.com

Hållbarhet
sustainability@viaplaygroup.com

Media
press@viaplaygroup.com



















